

ISSN 2223-5752

# Науковий вісник

ІНСТИТУТУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ НАПН УКРАЇНИ.  
ПРОФЕСІЙНА ПЕДАГОГІКА

**№ 11'2016**

**Заснований**

*07 квітня 2011 року*

**Засновник**

*Інститут професійно-технічної  
освіти НАПН України*

**Головний редактор**

*Валентина Радкевич*

**Видається 2 рази на рік**

**Зареєстровано** Міністерством  
юстиції України

**Свідоцтво про державну  
реєстрацію** друкованого  
засобу масової інформації  
серія KB № 17626-6476P

**Рекомендовано до друку**

*Вченою радою Інституту  
професійно-технічної освіти  
НАПН України (протокол № 3  
від 28.03.2016 р.)*

**Рецензування статей**

*здійснено членами редакційної  
колегії*

**Адреса редакції:**

*03045, м. Київ,  
провулок Віто-Литовський, 98-а  
Інститут професійно-технічної  
освіти НАПН України  
тел/факс (044) 259-45-53,  
252-71-75*

*E-mail: [info@ivet-ua.science](mailto:info@ivet-ua.science)*

Науковий збірник входить до переліку фахових наукових видань України (наказ МОН України № 1411 від 10.10.2013).

Включено до наукометричної бази даних Ulrich's Periodicals Directory (від 25.08.2014).



Статті реферуються у Національній бібліотеці України імені В. І. Вернадського, бібліотеці імені В. О. Сухомлинського, Національній парламентській бібліотеці України, Харківській державній науковій бібліотеці імені В. Г. Короленка, Львівській національній науковій бібліотеці України імені В. Стефаника, Одеській Національній науковій бібліотеці імені М. Горького.

© **Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2016**

**УДК 377(082)**  
**ББК 74.56 я43**  
**Н 34**

У збірнику висвітлено теоретичні та методичні засади розвитку професійної освіти і навчання в ринкових умовах; окреслено сучасні підходи до формування майбутніх кваліфікованих робітників як суб'єктів навчальної та квазіпрофесійної діяльності на виробництві; обґрунтовано застосування інноваційних педагогічних технологій у формуванні особистісно-розвивального середовища професійно-технічних навчальних закладів; визначено психолого-педагогічні основи підготовки майбутніх кваліфікованих робітників до проектної професійної діяльності; розкрито особливості маркетингового управління конкурентоспроможністю професійно-технічних навчальних закладів в умовах регіональних ринків праці; визначено роль інформаційно-комунікаційних технологій у розвитку аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів; проаналізовано міжнародний аспект правової компетентності з охорони авторського права педагогів професійної школи.

Для наукових, науково-педагогічних, педагогічних працівників ВНЗ, ПТНЗ, структурних навчальних підрозділів підприємств, інститутів післядипломної педагогічної освіти, науково(навчально)-методичних центрів ПТО, аспірантів, докторантів.

**Голова редакційної колегії**

**Валентина Радкевич,**  
доктор педагогічних наук, професор,  
член-кореспондент НАПН України,  
директор Інституту професійно-  
технічної освіти НАПН України

**Редакційна колегія**

**Ганна Романова** (доктор пед. наук, професор, заступник директора з наукової роботи ІПТО НАПН України, заступник голови редакційної колегії), **Марина Артюшина** (доктор пед. наук, професор, заступник директора з науково-експериментальної роботи ІПТО НАПН України), **Андрій Гуржій** (доктор техн. наук, професор, віце-президент НАПН України, дійсний член НАПН України), **Олена Коваленко** (доктор пед. наук, професор, ректор Української інженерно-педагогічної академії, м. Харків), **Валентина Лозовецька** (доктор пед. наук, професор, головний науковий співробітник ІПТО НАПН України), **Нелля Ничкало** (доктор пед. наук, професор, академік-секретар Відділення професійної освіти і освіти дорослих НАПН України, дійсний член НАПН України), **Валерій Орлов** (доктор пед. наук, професор, провідний науковий співробітник ІПТО НАПН України), **Лариса Петренко** (доктор пед. наук, старший науковий співробітник, учений секретар ІПТО НАПН України), **Людмила Пуховська** (доктор пед. наук, професор, провідний науковий співробітник ІПТО НАПН України), **Валентина Свистун** (доктор пед. наук, професор, провідний науковий співробітник ІПТО НАПН України), **Василь Ягулов** (доктор пед. наук, професор, провідний науковий співробітник ІПТО НАПН України).

**Міжнародна редакційна колегія**

**Франтішек Шльосек** (доктор хаб., професор, Голова наукового товариства «Польща-Україна», іноземний член НАПН України, директор Інституту педагогіки Академії спеціальної педагогіки ім. Марії Гжегожевської у Варшаві), **Мартіна Лубіова** (доктор юриспруденції, доктор у галузі статистики, заступник директора Інституту прогнозування Академії наук Словаччини), **Георгій Рудик** (доктор пед. наук, професор, директор Центру сучасної педагогіки «Навчання без кордонів», Канада), **Аркадій Шкляр** (доктор пед. наук, професор, ректор Республіканського інституту професійної освіти Республіки Білорусь, віце-президент Білоруської Академії освіти).

**Відповідальний редактор**

**Лідія Гуменна**

**Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. праць : Вип. 11 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України ; [Ред. кол. : В. О. Радкевич (голова) та ін.] . – К. : Міленіум, 2016. – 154 с. – Біб-ліогр. в кінці ст.**

**Усі права автори передають "Науковому віснику Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка"**

**ISSN 2223-5752**

© Інститут професійно-технічної  
освіти НАПН України, 2016

## Розділ І

### ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ

**Валентина Радкевич**

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І  
НАВЧАННЯ: РЕЗУЛЬТАТИ, ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ.....5

**Valeriy Orlov**

THE FORMATION OF STUDENTS' CIVIC CONSCIOUSNESS AND IDEAS  
ABOUT CAREER AT VOCATIONAL SCHOOLS.....23

**Василь Ягупов**

СУБ'ЄКТНІСТЬ УЧНІВ ЯК ОСНОВНА ДЕТЕРМІНАНТА ДИСТАНЦІЙНОГО  
НАВЧАННЯ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ.....29

**Володимир Юрженко**

СИНЕРГЕТИЧНІ ПАРАДОКСИ ЖИТТЯ Й ОСВІТИ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ ВИМІРІ.....37

**Світлана Кравець**

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОЕКТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ  
МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ.....44

## Розділ ІІ

### МОДЕРНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ

**Ганна Романова**

ЗАСТОСУВАННЯ ПРОЕКТНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ФОРМУВАННІ  
ОСОБИСТІСНО-РОЗВИВАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА ПТНЗ.....54

**Лариса Петренко**

ЕЛЕКТРОННЕ ПОРТФОЛІО: ВІД ТЕХНОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОГО  
НАВЧАННЯ ДО ТЕХНОЛОГІЇ САМОРЕКЛАМИ НА РИНКУ ПРАЦІ.....63

**Валентина Свистун**

МАРКЕТИНГОВЕ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ  
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ.....72

**Марк Вайнтрауб**

ПРОЕКТУВАННЯ ЗМІСТУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ.....80

**Олександра Бородієнко**

ПРОГНОЗУВАННЯ АКТУАЛЬНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛУ  
ПІДПРИЄМСТВ ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА.....88

**Олександр Радкевич**

ПРАВОВА КОМПЕТЕНТНІСТЬ З ОХОРОНИ АВТОРСЬКОГО ПРАВА  
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ  
НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ: МІЖНАРОДНИЙ АСПЕКТ.....96

**Svetlana Alekseeva**

MODERN FORMS OF FUTURE DESIGNERS PREPARATION TO THEIR  
PROFESSIONAL CAREER DEVELOPMENT .....103

**Надія Розіна**

МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ  
МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ У ПТНЗ.....107

**Наталія Кулалаєва**

КУЛЬТУРА БЕЗПЕКИ ЯК УМОВА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ  
МАЙБУТНІХ БУДІВЕЛЬНИКІВ.....115

**Ігор Коваленко**

ФОРМУВАННЯ ТЕХНІЧНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ  
ТЕХНОЛОГІЧНОЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ З ДЕРЕВООБРОБКИ.....123

### Розділ III

#### ЗАРУБІЖНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ

**Walentyna Łozowiecka**

PODSTAWY ROZWOJU MOTYWACJI OSIĄGNIĘĆ CZŁOWIEKA.....130

**Anne Sass**

DEUTSCHUNTERRICHT IN DER BERUFSBILDENDEN SCHULEN.....137

**Tomasz Kuk**

COACHING JAKO NARZĘDZIE ZWIĘKSZAJĄCE EFEKTYWNOŚĆ PRACY  
W KSZTAŁCENIU ZAWODOWYM.....144

**Вимоги до авторів**.....151

**Contents**.....152

## РОЗДІЛ I

### ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ

УДК 377/378-043.86:331.5

#### ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ: РЕЗУЛЬТАТИ, ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ

**Валентина Радкевич,**

*доктор педагогічних наук, професор,*

*член-кореспондент НАПН України,*

*директор Інституту професійно-технічної  
освіти НАПН України*

#### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

професійна освіта і  
навчання;  
кваліфіковані фахівці,  
зміст професійної  
освіти, децентралізація  
управління,  
інноваційні педагогічні  
технології, методики  
професійного навчання

#### Реферат

У статті висвітлено результати наукових досліджень у сфері професійної освіти і навчання, отримані в Інституті професійно-технічної освіти НАПН України впродовж 2013–2015 рр. Охарактеризовано концептуальні засади проектування змісту професійної підготовки кваліфікованих фахівців, орієнтовані на вимоги ринку праці. Розкрито методичні підходи до створення професійних і освітніх стандартів на компетентнісній основі. Наголошено на значущості методики інтегрування робітничих професій в одну – технологічно складну «укрупнену» професію на основі дослідження взаємозв'язків між видами робіт у певному полі професійної діяльності.

Обґрунтовано необхідність формування у майбутніх кваліфікованих фахівців енергоефективної компетентності шляхом впровадження в процес професійного навчання курсу «Основи енергоефективності». Зроблено висновок про те, що відкрите професійне навчання персоналу підприємств розширює можливості їхнього професійного розвитку як у своєму підприємстві, так і поза ним; оптимізує витрати і строки навчання, підвищує рівень їхньої конкурентоспроможності.

Схарактеризовано напрями діяльності професійних навчальних закладів з питань професійної орієнтації учнівської молоді на робітничі професії, вибору та реалізації професійної кар'єри. Розкрито теоретичне значення концепції і педагогічної технології формування в учнівської молоді уявлень про професійний успіх, розвиток у них відповідних особистісних і професійно важливих якостей.

Наголошено на практичній значущості розроблених в Інституті особистісно-розвивальних технологій, методики підготовки викладачів професійних навчальних закладів до їх використання в навчально-виховному процесі. Проаналізовано методичні підходи до розробки електронних підручників, відкритого інформаційно-освітнього середовища як інтегрованого, динамічного, відкритого Web-простору, функціонально спрямованого на формування електронної взаємодії між суб'єктами професійної освіти, забезпечення педагогічних, організаційних зв'язків й умов для здійснення централізованої електронної методичної підтримки навчально-виховного процесу в професійних навчальних закладах.

Зазначено, що децентралізація управління професійною освітою в ринкових умовах має ґрунтуватися на принципах: узгодження інтересів державних і місцевих органів управління; єдності регіональної та галузевої освітньої політики суспільства; пропорційності щодо фінансового забезпечення тощо. Наголошено на необхідності використання в управлінській діяльності професійних навчальних закладів маркетингового підходу. Наведено експериментальні результати діяльності маркетингової служби на базі Роменського ВПУ Сумської області: стабільний попит на освітні послуги; позитивна динаміка працевлаштування випускників; зростання надходжень від навчально-виробничої діяльності.

Розкрито значущість розробленого в Інституті програмного інформаційного ресурсу «ПРОФТЕХ» у здійсненні моніторингу діяльності органів управління професійною освітою на різних рівнях для прийняття ефективних управлінських рішень. Водночас акцентовано увагу на розвитку інформаційно-аналітичної компетентності педагогічних працівників професійних навчальних закладів. Викладено пропозиції щодо реформування існуючої професійно-технічної освіти в систему професійної освіти і навчання для забезпечення професійної підготовки кваліфікованих фахівців, затребуваних ринком праці, безперервного професійного розвитку персоналу підприємств.

**Постановка проблеми.** Науково-технічний прогрес з одного боку, актуалізував розвиток виробничого і технологічного потенціалу людства, а з

іншого – привернув увагу до глобальних проблем і загроз. Йдеться про: зростання взаємозалежності економік окремих країн, регіонів; формування глобального ринку

праці, в тому числі віртуального; посилення міграції капіталу, людських і виробничих ресурсів; стандартизацію законодавства в частині регулювання глобального ринку праці, економічних, технологічних, освітніх процесів, інноваційних форм розвитку людського капіталу.

Носіями інноваційних форм людського капіталу стають фахівці, які постійно розвивають свої професійні знання і навички, використовуючи їх для створення новачій в будь-якій сфері професійної діяльності. У зв'язку з цим глобалізаційні процеси цілком справедливо висувають суттєво нові вимоги до фахівців, зокрема до рівня їхнього професіоналізму, мобільності, комунікативності, самостійності, відповідальності, володіння інноваційними виробничими технологіями, готовності до безперервного професійного навчання тощо.

Вітчизняний ринок праці як важливий механізм розвитку економіки країни теж характеризується наявністю проблем, що потребують розв'язання. Це і скорочення валового внутрішнього продукту та капітальних інвестицій, і зменшення обсягів виробництва продукції та надання послуг, що позначилося на скороченні вільних робочих місць, передбачених для працевлаштування осіб з професійною освітою, і збільшення кількісно-якісної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією, і зростання частки неефективних робочих місць, нестандартних форм зайнятості тощо. Свідченням цього найвищий рівень безробіття серед молоді, особливо до 24 років, без досвіду роботи, зниження рівня мотивації випускників професійних навчальних закладів до працевлаштування на робочі місця для виконання некваліфікованої та малооплачуваної праці.

Окрім того, і стан підготовки кваліфікованих робітників у професійних навчальних закладах ще не повністю відповідає сучасним соціально-економічним потребам суспільства. Причинами цього є законодавчо-нерегульована відповідно до сучасних умов нормативно-правова база, механізми фінансування, формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників, неефективний моніторинг ринку праці, механізм управління і мотивації роботодавців, направлений на забезпечення умов для

виробничої практики учнів, стажування й підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійних навчальних закладів тощо.

Водночас, динамічне техніко-технологічне оновлення вітчизняних підприємств, створення на них високопродуктивних робочих місць потребує забезпечення їх кваліфікованими робітничими кадрами, здатними працювати в технологічно змінених умовах, демонструючи ключові та професійні компетенції з урахуванням вимог і специфіки виробничих процесів. У цьому контексті зумовлюється необхідність проведення реформи існуючої професійно-технічної освіти, її перетворення у професійну освіту і навчання як ефективну систему підготовки затребуваних ринком праці майбутніх кваліфікованих робітників і молодших спеціалістів (майстрів, техніків), перепідготовки та підвищення їхньої кваліфікації. У цій системі професійна освіта забезпечуватиме вихід на ринок праці випускників професійних навчальних закладів з високим рівнем професійної компетентності, а професійне навчання на виробництві – безперервний професійний розвиток кваліфікованих фахівців упродовж усієї трудової діяльності.

У зв'язку з цим, важливою є участь науковців Інституту у створенні ініційованого Міністерством освіти і науки України проекту Закону України «Про професійну освіту», який буде визначати стратегію розвитку сучасної системи професійної освіти і навчання відповідно до цілей соціально-економічного розвитку суспільства, її роль у зростанні економічної конкурентоспроможності країни й соціальної інтеграції. Існуюча система професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників і молодших спеціалістів має бути реорганізована з урахуванням реальних і випереджувальних потреб економіки країни. Йдеться про об'єднання в одну систему професійної освіти і навчання усіх типів професійно-технічних навчальних закладів, а також технікумів і коледжів, які надають освітні послуги для учнівської молоді на базі 9 класів для оволодіння професією та спеціальністю на рівні освітньо-кваліфікаційних рівнів: «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст». Це

сприятиме усуненню диспропорцій і надмірного дублювання в підготовці кваліфікованих робітників і молодших спеціалістів, оптимізації переліку професій, за якими здійснюється навчання в ПТНЗ, технікумах і коледжах, проведенню структурних змін у мережі державних професійних навчальних закладів з урахуванням регіональних потреб у кваліфікованих робітниках і молодших спеціалістах за певними напрямками професійної підготовки.

На нашу думку, в системі професійної освіти і навчання доцільно відійти від великого переліку типів професійних навчальних закладів. Їх має бути декілька. Це, насамперед, професійні ліцеї, які мають забезпечувати професійну орієнтацію, профільне навчання учнів старшої школи, а також формування відповідного рівня кваліфікації з технологічно нескладних професій та професій середньої технологічної складності. Підготовка майбутніх кваліфікованих робітників і молодших спеціалістів з технологічно складних, наукоємних професій і спеціальностей для різних галузей економіки має здійснюватися у професійних коледжах. Необхідність створення в системі професійної освіти і навчання професійних коледжів зумовлена й тим, що використання новітніх технологій на виробництві невдовзі буде мати всезагальний характер, а, отже, кардинально зміняться виробничі процеси й функції працівників, поєднуючи в собі якості кваліфікованого робітника і менеджера, здатного спроектувати й забезпечити ресурсами трудовий процес, самостійно виконати роботу, оцінити її якість, орієнтуючись на максимальне задоволення інтересів замовників.

У свою чергу, професійні ліцеї і коледжі мають швидше реагувати на виклики сучасного ринку праці, орієнтуватися на потреби конкретних замовників робітничих кадрів, динамічні техніко-технологічні зміни в галузях економіки, переводити нові кваліфікації у формат нових компетенцій, що буде сприяти підвищенню якості підготовки майбутніх кваліфікованих робітників і молодших спеціалістів.

Для професійного навчання кваліфікованих робітників на виробництві

доцільно створювати структурні навчальні підрозділи підприємств (навчальні центри, центри підготовки і перепідготовки кадрів), у яких будуть переважати гнучкі модульні технології навчання і дистанційні форми підготовки. Професійне навчання робітників із виробництва може здійснюватися й у професійних навчальних закладах.

Про необхідність модернізації системи професійної освіти і навчання, удосконалення механізмів професійного розвитку фахівців у всіх сферах життєдіяльності країни наголошується в ряді національних стратегій.

Зокрема, важливими завданнями Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 рр. є розроблення: Концепції національної стандартної класифікації освіти на основі компетентнісного підходу; професійних стандартів для професійних галузей економіки; комплексу заходів щодо вдосконалення організації навчально-виробничої практики учнів, слухачів професійних навчальних закладів та ін. [10].

Про забезпечення якісної, конкурентоспроможної професійної освіти, відповідно до вимог інноваційного сталого розвитку суспільства, економіки, йдеться в Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року. Зокрема, в ній наголошується, що для здійснення стабільного розвитку і нового якісного прориву в професійній освіті необхідно забезпечити:

- розроблення та впровадження державних стандартів професійно-технічної освіти з професій широких кваліфікацій; оновлення та запровадження оптимального переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників (скорочення їх кількості на основі інтеграції);

- оптимізацію мережі професійно-технічних навчальних закладів різних типів, професійних спрямувань та форм власності з урахуванням демографічних прогнозів, раціональної специфіки та потреб ринку праці, розширення їх автономії, створення навчально-виробничих комплексів;

- удосконалення механізму формування державного замовлення на підготовку робітничих кадрів відповідно до потреб економіки, регіональних ринків праці, запитів суспільства;

— удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних кадрів на базі вищих і профільних професійних навчальних закладів [9].

У зв'язку з цим зростає роль обґрунтованих науковцями Інституту ПТО НАПН України теоретичних основ розвитку професійної освіти і навчання, розроблених та експериментально перевірених педагогічних систем, технологій, методик, дидактичних комплексів, електронних засобів навчання тощо з метою підвищення якості професійної підготовки кваліфікованих фахівців, а також рівня готовності педагогічних працівників професійних навчальних закладів до організації навчально-виховного процесу на інноваційних засадах. Зокрема, в реалізації компетентнісної парадигми професійної освіти і навчання теоретичне значення має *концепція* підготовки гнучкого фахівця, який володіє двома і більше кваліфікаціями з подальшим професійним розвитком упродовж усієї трудової діяльності. Згідно з цією концепцією, випускники професійних навчальних закладів здобувають ґрунтовну технологічну освіту, орієнтовану на вимоги ринку праці, відповідно до спеціалізації. Потрібно зауважити, що компетентнісна парадигма професійної освіти і навчання дає змогу забезпечити підготовку особистості майбутнього фахівця до життя і діяльності у сфері праці з максимальною особистісною, соціальною та економічною користю. Йдеться про підготовку випускників професійних навчальних закладів до роботи в умовах інноваційно активних підприємств, використовуючи сучасні технології та методи організації праці, прийоми виготовлення конкурентоспроможної продукції, надання високоякісних послуг тощо.

У досягненні високого рівня якості підготовки майбутніх кваліфікованих фахівців виняткове значення мають державні стандарти професійної освіти, створені на основі компетентнісного підходу. Значення компетентнісного підґрунтя змісту професійної освіти полягає в тому, що воно передбачає не тільки формування в майбутніх кваліфікованих фахівців високого рівня професіоналізму, під яким розуміють володіння особою конкретними технологічними процесами

(професійні вміння, навички, досвід практичної діяльності, знання технологічних процесів), а й розвиток у них професійно важливих якостей (професійна «Я-концепція», професійна культура, самостійність, здатність приймати відповідальні рішення, доводити до кінця почату справу, творчий підхід до професійної діяльності, гнучкість, неординарність мислення, комунікабельність, здатність до професійного навчання й підвищення кваліфікації, уміння вести діалог, творчо взаємодіяти у професійному середовищі тощо).

Важливим нормативним підґрунтям створення державних стандартів професійної освіти є професійні стандарти – документи, які в межах професійної діяльності визначають трудові функції і кваліфікації відповідно до рівнів Національної рамки кваліфікацій, умови праці, професійно важливі якості, вимоги до професійної освіти і навчання, можливі місця роботи. Актуальність створення професійних стандартів зумовлена тим, що роботодавці негативно оцінюють підготовку кваліфікованих фахівців за нині діючими кваліфікаційними характеристиками, оскільки вони не дають об'єктивної інформації про якість набутих знань, умінь та компетенцій, які б відповідали потребам сучасного ринку праці, вимогам конкретного робочого місця. Згідно з *методикою*, створеною науковцями Інституту, професійні стандарти розробляються як еталонні критерії оцінювання освітніх продуктів у галузях економіки (наприклад, машинобудуванні, будівництві, сільському господарстві тощо) і дають змогу запроваджувати єдині вимоги до професійної діяльності, здійснювати незалежне оцінювання компетенцій фахівців, у тому числі, набутих у процесі неформального навчання, забезпечувати необхідний рівень якості праці, незалежно від типу і місця знаходження підприємств. Створені за цією методикою професійні стандарти можуть використовуватися як роботодавцями, так і працівниками підприємств. Зокрема, роботодавці можуть їх застосовувати під час визначення й опису вмінь та навичок, необхідних для успішного функціонування працівників на конкретному робочому місці, розробки посадових



інструкцій, складання планів і програм професійного навчання, визначення цілей атестації, оцінювання результатів навчання. І, навпаки, працівники підприємств можуть використовувати професійні стандарти для самооцінювання своїх компетенцій з метою подальшого професійного розвитку та кар'єрного зростання тощо [12].

Компетентнісна основа створення професійних стандартів є відповіддю на глобалізаційні виклики економічної діяльності, пов'язані, зокрема, з розвитком економік провідних країн світу на основі «аутсорсінгу» (виконання окремих технологічних операцій по всьому світу). Такий характер глобалізації потребує уніфікації багатьох трудових функцій, у тому числі: ведення ділової документації, адміністрування, виконання технологічних процесів, контроль якості виготовлення продукції тощо. Це, у свою чергу, зумовлює необхідність обґрунтування інноваційних підходів до стандартизації змісту професійної підготовки фахівців у великих освітніх центрах, які в міжнародному просторі набуватимуть специфічної спеціалізації.

Важливе значення мають наукові розробки, що стосуються створення державних стандартів професійної освіти на основі компетентнісного підходу. Адже діючі нині стандарти майже із 260 професій, що розроблялися відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 17 серпня 2002 р. № 1135 «Про затвердження Державного стандарту професійно-технічної освіти», не відображають сучасних запитів ринку. З цією метою *методика створення* освітніх стандартів на компетентнісній основі розроблялася таким чином, щоб зміст професійної освіти: формувався з орієнтацією на здобуття відповідних кваліфікацій (повна, часткова, додаткова); структурувався у блоки і модулі з урахуванням вимог професійного стандарту, для забезпечення різних траєкторій професійного навчання та присвоєння кваліфікацій за результатами якісного виконання всіх видів робіт, передбачених цим стандартом [11, с. 7–11]. Тобто, проектування змісту професійної освіти і навчання на основі компетентнісного підходу має враховувати вимоги, що їх висуває до майбутніх фахівців сучасне

виробництво: висока кваліфікація, знання суміжних процесів, питань організації та економіки виробництва, навички у розв'язанні нестандартних виробничих завдань тощо.

Створення нових організаційно-інституційних форм виробництва, унікальних товарів і технологій буде потребувати змін у змісті праці, виникнення нових професій і спеціалізацій. Від робітників і молодших спеціалістів вимагатиметься значна інтелектуальна мобільність, здатність використовувати сучасні технології, генерувати нові ідеї, розв'язувати складні виробничі завдання тощо. Тобто, в умовах збільшення інтелектуальної складової професійної діяльності найбільшим попитом будуть користуватися кваліфіковані фахівці з інструментом, працівники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічно складного обладнання і пристосувань. У зв'язку з цим, зміст професійної освіти все більше матиме фундаментальний характер, а, отже, зумовлює необхідність відбору такої системи знань, на основі якої соціокультурний світогляд особистості фахівця набуватиме нового якісного рівня і даватиме йому змогу швидко змінюватися, адаптуватися до нових вимог професійної діяльності, тобто бути професійно мобільним.

Ураховуючи, що більшість кваліфікацій (85%) не відповідають вимогам роботодавців на ринку праці, а підготовка робітників із більш, як 520 професій має вузькопрофільну спрямованість або взагалі втратила актуальність, зростання частки високопродуктивних робочих місць актуалізовує необхідність створення нових, а також інтегрованих (укрупнених) професій. З цією метою було розроблено *методику* інтегрування та створення нових професій, що ґрунтується на взаємозв'язку вимог ринку праці і пропозицій професійної освіти. Згідно з методикою, укрупнення здійснюється шляхом об'єднання організаційно пов'язаних між собою професій в одну – технологічно складну. Для цього інтегрується зміст професійної освіти на основі дослідження взаємозв'язків між видами робіт у певному полі професійної діяльності (наприклад, усі

монтажні роботи на будівництві). У вибраному полі професійної діяльності визначаються всі види робіт для об'єднання в одну укрупнену професію: частка їх виконання, кількість та необхідна кваліфікація виконавців, організаційні і технологічні зв'язки між роботами. Після цього професії надається нова назва і проводиться процедура її введення в Національний класифікатор ДК-003-2010. Дана методика застосовувалася науковими співробітниками Інституту під час розробки 17-ти актуальних на ринку праці робітничих професій у рамках українсько-німецького проекту «Підтримка реформи професійно-технічної освіти в Україні» [14]. Її практична значущість в тому, що підготовка фахівців з укрупнених професій підвищує рівень їхньої конкурентоспроможності на ринку праці, уможливорює професійний розвиток і швидко перекваліфікацію на інші професії тощо.

Підготовка кваліфікованих робітників з інтегрованих (укрупнених) професій, зокрема, таких, як: «оператор телекомунікаційних послуг», «оператор з обробки інформації та програмного забезпечення», «майстер з діагностування та налагодження устаткування автомобільних засобів», «монтажник будівельний», «деревообробник будівельний», «майстер ресторанного обслуговування» та ін., порівняно з монопрофесіями, економічно й педагогічно рентабельніша. Крім того, оволодіння цими професіями дає змогу отримати широкий спектр кваліфікацій, професійних компетентностей і, як наслідок, уможливорюється підвищення рівня професійної мобільності та адаптації персоналу підприємств до нових умов діяльності. Адже кожна інтегрована професія включає можливості кількох монопрофесій. Наприклад, до професії «опоряджувальник будівельний» входять такі професії, як: «маляр», «штукатур», «плиточник-лицювальник», «монтажник гіпсокартонних конструкцій».

У ході цієї роботи склалися партнерські відносини з Департаментом ПТО Міністерства освіти і науки України; Науково-дослідним інститутом соціально-трудових відносин Міністерства соціальної політики України; Федерацією роботодавців України, професійними навчальними

закладами, державними та громадськими об'єднаннями тощо.

Перехід до глобальної економіки з низьким рівнем забруднення атмосфери зумовив створення «зелених» робочих місць, а, отже, актуалізував потребу в кваліфікованих робітниках і молодших спеціалістах, здатних забезпечити ефективне енергоспоживання в будівництві, промисловості, на транспорті, у сфері обслуговування тощо. У цьому контексті важливою є діяльність Центру енергоефективності, відкритого в Інституті за сприяння німецького товариства технічного співробітництва (GTZ). На базі Центру, спільно з педагогами-практиками, розроблено зміст навчального предмета «Основи енергоефективності», який у 2010 році було внесено до Типової базисної структури навчальних планів для підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ. Для вивчення цього предмета в Інституті створено педагогічне програмне забезпечення, збірник лабораторно-практичних робіт, методичні рекомендації щодо організації занять з урахуванням енергоефективності [7].

У контексті Європейської стратегії економічного розвитку [3], що передбачає: інтелектуальне зростання (розвиток економіки, що ґрунтується на знаннях та інноваціях); сталий розвиток (сприяння більш ефективному використанню ресурсів, створенню екологічної і, найголовніше, більш конкурентоспроможної економіки); інклюзивний розвиток (створення економіки з високим рівнем зайнятості працездатного населення, що зменшує рівень соціальних і територіальних відмінностей) актуалізується професійний розвиток персоналу вітчизняних підприємств.

Підвищуючи кваліфікацію й набуваючи нових знань і навичок, персонал підприємств стає більш конкурентоздатним на ринку праці й отримує додаткові можливості для професійного зростання як у своєму підприємстві, так і поза ним. У зв'язку з цим зростає роль *концепції* відкритого професійного навчання на модульній основі, яка є ефективною у підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації персоналу підприємств. Згідно з концепцією, відкрите професійне навчання є повністю індивідуалізованою технологією професійної підготовки кваліфікованих

робітників на ресурсній базі, що знаходиться на відстані від головного навчального закладу і наближеної до користувача освітніх послуг. Зміст програми приводиться у відповідність до вимог робочого місця. Навчальна програма включає дистанційну складову і опрацювання навичок на ресурсній базі. Навчання здійснюється як індивідуально, так і в складі навчальної групи. Головний навчальний заклад може мати будь-яку кількість ресурсних центрів, дистанційний зв'язок з якими підтримується через Internet та ін. Відкрите професійне навчання забезпечує високий рівень якості підготовки, оптимізацію витрат і строків навчання.

До особливостей відкритого професійного навчання належить: відбір абітурієнтів зі складу потенційних суб'єктів навчання; укладання двосторонніх, між учнем і навчальним закладом, угод про співпрацю; проектування (визначення змісту) індивідуальних та групових навчальних програм; підготовка індивідуальних графіків навчання, підготовка пакету навчально-методичної документації тощо. Застосування гнучкого індивідуалізованого модульного навчання підвищує професійну і соціальну мобільність людини праці. Відкрите професійне навчання як інструмент неформальної освіти є основою для навчання упродовж життя.

У перепідготовці та підвищенні кваліфікації фахівців практичне значення має *технологія* навчання додатковим трудовим навичкам на основі проектування коротких модульних навчальних програм, що значно підвищує конкурентоспроможність кваліфікованих робітників. Такі професійні навички можуть не стосуватися основної професії фахівців, але є пріоритетними для їхнього працевлаштування [1].

В умовах підвищення конкуренції на ринку праці актуалізується проблема вибору професії. Адже за сучасних умов вибір професії – на відміну від радянських часів, коли одна спеціальність обиралася раз і назавжди, – перетворюється на безперервний процес. Тому важливою є інформованість молоді про те, на які професії в майбутньому буде попит. Це підвищує інтерес і мотивацію до оволодіння

технологічно новими професіями, і не завжди для того, щоб продовжити навчання у ВНЗ. Актуальність очевидна для найбільш вразливої категорії населення, яка підпадає під безробіття, – це молодь від 15 до 24 років. Причинами такого явища є їхні невисокі досягнення в загальноосвітній школі, часто – незавершена загальна середня освіта і відсутність професійної підготовки тощо. Саме тому важливими напрямками діяльності професійних навчальних закладів у сучасних умовах є підготовка майбутніх фахівців із затребуваних ринком праці професій, спеціальностей, а в разі необхідності, до зміни професії. Для цього в їх структурі створюються інформаційно-консультаційні центри. На базі таких центрів відбувається інформування учнівської молоді про існуючі професії і професії майбутнього, особливо ті, які з'являться до і після 2020 року. Наприклад, такі, як: водій дронів (безпілотників), коуч із поведінки та публічних виступів у SK, консультант із приватності (захист персональних даних, акаунтів у соціальних мережах), спеціаліст у технологіях на зразок Coocleclass, коуч із культурних навичок, друкар на 3D принтері, персональний цифровий куратор, міський фермер тощо.

У цьому контексті важливим теоретичним підґрунтям підготовки учнівської молоді до вибору робітничих професій в умовах ринкової економіки є *концепція* професійної орієнтації учнівської молоді на робітничі професії, що спрямована на розв'язання актуальної соціально-педагогічної проблеми підвищення якості трудового потенціалу країни шляхом реалізації комплексу узгоджених та взаємопов'язаних заходів з боку держави, насамперед, – системи освіти, роботодавців, засобів масової інформації, спрямованих на задоволення потреб молоді стосовно отримання доступних профорієнтаційних послуг належної якості на кожному етапі її професійного розвитку, підвищення престижності робітничих професій, створення когнітивно-мотиваційної бази усвідомленого вибору молоддю робітничих професій як стартової ланки професійної кар'єри, так і основного напрямку її реалізації. Концепцію ухвалено рішенням Ради з питань професійної орієнтації населення, яка є постійно діючим

консультативно-дорадчим органом при Кабінеті Міністрів України (протокол № 4 від 21.02.2012 р.).

Однак, положення даної концепції не повною мірою реалізуються в педагогічній практиці. Окрім того, професійна орієнтація молоді на робітничі професії буде ефективнішою за умови створення нового Положення про професійну орієнтацію учнівської молоді, введення до варіативної складової навчального плану спеціалізованих курсів, що стосуються побудови реалізації професійної кар'єри, включення до штатного розпису загальноосвітніх та професійних навчальних закладів посад профорієнтологів, або розширення функціональних обов'язків щодо професійної орієнтації для психологів та інших посадових осіб.

Провідним напрямом професіоналізації особистості майбутніх фахівців є розвиток їхньої професійної кар'єри упродовж життя: від процесу самовизначення, самоактуалізації, професійного становлення – до постійного підвищення професійного рівня. Головним чинником реалізації професійної кар'єри учні професійних навчальних закладів вважають: особистісні якості фахівця – 65%, творчу активність – 15%, відповідальність за свої дії – 30%. У цьому контексті актуалізовується необхідність створення на базі професійних навчальних закладів центрів кар'єри з метою: проведення кар'єрного коучингу (підготовка до реалізації стратегії розвитку професійної кар'єри за різними напрямками); дослідження й оприлюднення результатів рейтингу навчальних закладів, втілення ними програм із працевлаштування, моніторинг конкурентоспроможності випускників. Діяльність таких центрів має ґрунтуватися на концепції поліваріантної кар'єри, основні положення якої розкривають унікальність професійної кар'єри кожного фахівця. У такій кар'єрі динаміка професійного розвитку визначається кар'єрними циклами, кожний з яких складається з міні-стадій професійного становлення. Перехід від однієї стадії до іншої супроводжується короткими, але інтенсивними періодами навчання (підвищення кваліфікації).

У зв'язку з цим, важливе значення мають результати наукових пошуків з

проблеми підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри. Серед них:

— педагогічна технологія підготовки молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри, яка має за мету забезпечення активної професійної самоактуалізації особи, усвідомлення нею особливостей особистісного і професійного потенціалу, встановлення його відповідності обраній професійній діяльності; розвиток та саморозвиток професійно важливих якостей та здатностей на засадах системного аналізу професійної поведінки особистості, її соціалізації та професіоналізації; формування суб'єктної позиції майбутніх фахівців, їхньої позитивної професійної «Я-концепції» та адекватної самооцінки в окресленні шляхів розвитку професійної кар'єри, вибору подальшої освітньо-професійної траєкторії.

Технологія ґрунтується на рефлексивно-вольових механізмах учнів, які інтеріоризують проблему вибору освітньо-професійної траєкторії та актуалізують необхідність її реалізації в межах особистісно-професійного потенціалу, а її впровадження передбачає здійснення особистісно орієнтованого професійного розвитку майбутніх фахівців шляхом застосування компетентісно-орієнтованих технологій професійного розвитку та саморозвитку; розробку та реалізацію у професійних навчальних закладах освітнього процесу, адаптованого до індивідуальних освітньо-професійних потреб учнів; розроблення та впровадження навчально-програмного і методичного забезпечення, необхідного для реалізації індивідуальних освітніх траєкторій майбутніх фахівців; застосування механізмів психолого-педагогічного супроводу особистісно орієнтованого професійного розвитку майбутніх фахівців в умовах варіативного освітнього середовища, спрямованого на позитивну модифікацію і поглиблення «Я-концепції» майбутнього суб'єкта професійної діяльності в контексті ринкових вимог; формування адекватних образів «Я-реальний фахівець» та «Я-ідеальний фахівець» за рахунок усвідомлення і сприйняття професійно значущих знань і вмінь, а також вимог, що пред'являються професією до особистості фахівця; підготовку педагогічних

працівників професійних навчальних закладів до здійснення особистісно орієнтованого професійного розвитку майбутніх фахівців [8];

— *педагогічна технологія* формування уявлень про професійний успіх, яка, з одного боку, актуалізує вплив уявлень учнів про професійний успіх, розвиток у них відповідних особистісних якостей, а з іншого — конкретизує можливості впливу різних видів навчальних занять (спецкурсів і практикумів), тренінгів, бесід, обговорень життєвих ситуацій і літературних текстів з учнями на позитивні зміни означеного явища;

— *методика формування* соціально-професійної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників, що базується на використанні в освітньому процесі професійних навчальних закладів форм і методів соціалізації і професіоналізації учнів, забезпечуючи: спрямованість особистості на розвиток професійної «Я-концепції» як специфічного особистісного новоутворення, усвідомленого й актуалізованого в контексті ефективного здійснення певного виду професійної діяльності та перманентного професійного зростання; позитивне й активне ставлення майбутніх фахівців до проблеми планування і реалізації професійної кар'єри; розуміння учнями особливостей соціально-освітнього та професійного середовища, в якому здійснюється навчально-професійна і практично-трудова професійна діяльність; рефлексію власних професійних можливостей, у порівнянні з вимогами до особистості, що їх ставить майбутня професійна діяльність.

Практичне значення результатів дослідження полягає в розробці та впровадженні в практику профорієнтаційної роботи професійних навчальних закладів: *програми курсу* за вибором для учнів ПТНЗ «Технологія планування і реалізації професійної кар'єри» та *програми позаурочних занять* «Сходінки до професії» тощо.

В умовах, коли об'єм інформації подвоюється кожні два-три роки, навчати робітничій професії, як раніше, вже неможливо. Саме тому в підготовці майбутніх кваліфікованих фахівців важлива роль надається інноваційним технологіям

професійного навчання, і, зокрема, особистісно-розвивальним, під якими розуміють послідовність дій педагога та учнів для гарантованого досягнення розвивальних і навчальних цілей шляхом застосування сукупності методів і засобів навчання, реалізації особистісно орієнтованого змісту навчання, врахування індивідуально-психологічних особливостей тих, хто навчається. У цьому контексті теоретичне і практичне значення мають:

— *концепція* вдосконалення особистісно-розвивальних педагогічних технологій, суть якої полягає у створенні особистісно-розвивального середовища професійного навчального закладу на основі взаємодії науковців, керівників, методистів, педагогів та учнів, що забезпечує позитивні зміни в навчальному процесі і в досвіді суб'єктів взаємодії;

— *проекти* особистісно-розвивальних педагогічних технологій: імітаційно-ігрового навчання; модульно-рейтингова; проблемно-розвивальна; проектна; кейс-технологія; колективної розумової діяльності; системного контролю пізнавальних досягнень учнів професійних навчальних закладів. Кожну технологію розроблено з урахуванням цільового, мотиваційного, змістового, операційно-діяльнісного, контрольно-регуляційного, рефлексивного компонентів, а також знаннєвого (знати...); операційно-діяльнісного (вміти...); мотиваційно-особистісного (сформувати відповідні якості...) критеріїв [2];

— *методика* підготовки викладачів професійних навчальних закладів до запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій, що забезпечує опанування процедури проектування технології навчання майбутніх кваліфікованих робітників. Процедура включає такі основні етапи: сформулювати загальну мету теми (навчитися чому?); побудувати ієрархію цілей (наприклад, «дерево» цілей); обрати особистісно-розвивальну педагогічну технологію та відповідну форму організації навчання (наприклад, навчальна гра, диспут, тренінг тощо); розробити мотиваційний цикл; визначити елементи навчального змісту (повідомлення, пояснення, приклади, запитання, ситуації, задачі, вправи) і

представити їх як завдання (що саме треба зробити?); обрати методи навчання і представити їх як конкретні прийоми, елементи реалізації кожного етапу (яким чином?, як це буде виглядати?); підготувати засоби зворотного зв'язку щодо досягнення поставлених цілей (контроль, оцінювання, рефлексія); розробити технологічну карту, в якій зафіксувати заплановані результати та алгоритми діяльності учнів (послідовність їхніх дій) і педагога (що треба робити тим, хто навчає).

Останнім часом педагоги професійних навчальних закладів прагнуть модифікувати педагогічні технології в інтерактивні, що базуються на основі діалогової взаємодії суб'єктів навчально-виховного процесу. Цінність такого професійного навчання полягає у розвитку в майбутніх кваліфікованих фахівців критичного мислення, готовності до рефлексії, командної роботи, міжособистісної взаємодії тощо. Інтерактивне навчання готує учнівську молодь до осмисленої продуктивної діяльності, її самостійного планування, визначення критеріїв оцінювання отриманих результатів з метою запобігання помилок.

До особливостей інтерактивного професійного навчання віднесено те, що особистість учня знаходиться в центрі навчання, з опорою на: попередній навчальний, професійний і життєвий досвід; оволодіння новим досвідом; самоуправління. Під час інтерактивного професійного навчання відбувається суб'єкт-суб'єктна взаємодія тих, хто навчається, з викладачами і майстрами виробничого навчання. Зокрема, навчання на основі попередньо набутого досвіду є важливим в осмисленому оволодінні новими професійними знаннями і вміннями на початку теоретичного і практичного заняття, навчальної теми. Результативність оволодіння новим професійним досвідом можлива за умови здійснення практичного (виробничого) навчання майбутніх фахівців на реальних робочих місцях на виробництві. Це сприятиме скороченню строків адаптації до вимог реальної трудової діяльності. Професійне навчання з опорою на самоуправління передбачає самостійне оволодіння майбутніми фахівцями новим досвідом, його рефлексію, узагальнення та практичну реалізацію.

У цьому контексті практичне значення мають тренінги «Запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій у професійно-технічну освіту» для розвитку професійно-педагогічної майстерності викладачів і майстрів професійних навчальних закладів, за результатами яких вони діють більш продуктивно, творчо, досягають якісних результатів у професійній підготовці майбутніх кваліфікованих робітників і молодших спеціалістів відповідно до сучасних вимог і потреб галузей економіки.

У міру подальшого розвитку високих технологій, кваліфіковані фахівці все більше будуть мати потребу в міждисциплінарних знаннях і вміннях, котрі дадуть їм змогу аналізувати, інтерпретувати і використовувати інформацію стосовно різних ситуацій професійної діяльності, керувати складними виробничими процесами тощо. У зв'язку з цим, у підготовці кваліфікованих фахівців стали широко використовуватися інформаційно-комунікаційні технології, нові засоби комунікацій, Інтернет, віртуальні та «хмарні» освітні середовища, що охоплюють мультимедійні підручники, флеш-анімації, відеоконференції, контент-бібліотеки, дистанційні курси, системи комп'ютерного тестування, автоматизованого програмування технологічних процесів, віртуальні мультимедійні музеї, клуби тощо. Завдяки їм відбувається перехід до програмно-підтримуючого принципу ігрового навчання (геймезації), створення симуляцій реального виробничого середовища для організації професійного навчання через Інтернет-портали. Передбачається, що в майбутньому фахівці будуть себе «збирати» із пропонуваних їм ринком праці деталей професійно-освітнього конструктора, тобто кожен фахівець матиме свій цифровий профіль, фіксуючий засвоєні компетенції, на основі якого організації, підприємства будуть відбирати для себе працівників, інвестуватимуть гроші у продовження професійного навчання особливо успішних.

Використання сучасних програмних засобів істотно впливає на традиційне когнітивно орієнтоване навчання, адже комп'ютеризація і технологізація професійної освіти значно розширюють інтелектуальну діяльність майбутніх

фахівців. У цьому контексті теоретичне і практичне значення мають:

— *концепція* створення електронних підручників нового покоління, згідно з якою забезпечується провідна роль інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) у формуванні фундаментальних і фахових знань учнівської молоді, підвищення прикладної спрямованості змісту професійного навчання, розкриття творчого потенціалу суб'єктів навчально-виховного процесу відповідно до їхніх запитів і здібностей. Дана концепція ґрунтується на особистісно зорієнтованому, диференційованому й інтегрованому підходах до створення електронних підручників, принципах (систематичності, послідовності, доступності, науковості), адаптивності до індивідуальних особливостей кожного учня, керованості (можливість коригування викладачем процесу навчання на будь-якому етапі), інтерактивності (спілкування суб'єктів навчально-виховного процесу), оптимальності (поєднання індивідуальної та групової роботи), забезпечення психологічного комфорту учнів тощо;

— *методика* створення електронних підручників нового покоління, що являє собою процедуру обґрунтування та відбору програмних засобів і Web-технологій (систем і платформ), які можуть використовуватися як інструментарій їх розроблення. В обґрунтуванні методики створення електронних підручників враховувалися положення «Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки», в якій забезпечення належної якості професійно-технічної освіти пропонується здійснювати шляхом упровадження в навчальний процес ІКТ, видання сучасних підручників на наочних посібників із професійно-теоретичної підготовки тощо [4];

— *контент-бібліотека* електронних підручників для підготовки кваліфікованих фахівців аграрної, машинобудівної та будівельної галузей як окремий динамічний, відкритий Web-ресурс із систематизованим розташуванням 12-ти електронних підручників за галузями та спеціальностями, зокрема: «Технологія токарної обробки: Токар. 2 розряд»; «Технологія кам'яних робіт»; «Технологія

опоряджувальних робіт»; «Технологія електродугового зварювання»; «Технологія штукатурних робіт»; «Механізація сільськогосподарського виробництва (для плодоовочівників)»; «Електротехніка з основами промислової електроніки» тощо.

Їх використання в навчально-виховному процесі дає можливість розв'язувати педагогічні задачі по-новому, що сприяє формуванню в учнівської молоді умінь самостійно працювати з інформаційними потоками, аналізувати техніко-технологічні ситуації на виробництві. Безумовно, що цього недостатньо, особливо, коли навчальна література професійного спрямування упродовж п'яти років майже не друкується. У середньому по Україні забезпеченість підручниками з предметів професійної підготовки становить – 74%, із загальноосвітніх дисциплін – 62,4% (в окремих областях ці показники ще нижчі, ніж у середньому по Україні). З цією метою науковці Інституту розробили модель відкритого інформаційно-освітнього середовища професійного навчального закладу, який забезпечить відкритий та віддалений доступ суб'єктів навчального процесу до професійно-орієнтованих інформаційних навчальних ресурсів. Однак, щоб цей проект реалізувати на всеукраїнському рівні, потрібна допомога методичних служб усіх рівнів, а також мотивація педагогічних працівників професійних навчальних закладів, які будуть брати участь у цих розробках. Йдеться про інтегрований, динамічний, відкритий Web-простір, функціонально спрямований на формування електронної взаємодії між суб'єктами професійної освіти, забезпечення педагогічних, організаційних, соціальних, комунікаційних зв'язків і умов для здійснення централізованої електронної методичної підтримки, навчально-виховного процесу в професійних навчальних закладах.

В умовах виходу економіки України з кризового стану, центри господарювання будуть переміщуватися на рівень регіонів, економічна самостійність яких на даному етапі розвитку неухильно підвищується. Це, водночас, дасть змогу оновити систему управління розвитком професійної освіти і навчання на засадах децентралізації, складовими якої є автономізація професійних навчальних закладів,

удосконалення механізму бюджетного та позабюджетного фінансування підготовки кваліфікованих фахівців, передача повноважень з контролю за якістю професійної освіти і навчання, а також ліцензування та акредитації освітніх програм – регіональним спеціалізованим установам тощо.

У зв'язку з цим важливе значення мають обґрунтовані науковцями Інституту *теоретичні основи децентралізації управління професійно-технічною освітою*, в якій розкрито організаційно-методичні принципи децентралізації управління професійно-технічною освітою (*принцип узгодження інтересів державних і місцевих органів управління на основі єдиної відомчо-територіальної системи стимулювання й відповідальності; принцип єдності регіональної політики суспільства та галузевої освітньої політики; принцип пропорційності щодо фінансового забезпечення ПТО за рівнями адміністративно-територіальної ієрархії тощо*); пріоритетні чинники розвитку управління професійно-технічною освітою в умовах його децентралізації (регіоналізація ПТО сприяє забезпеченню ефективності управління освітніми (педагогічними) системами, розбудові регіональної мережі закладів професійної освіти, автономізація професійних навчальних закладів (передбачає реалізацію принципів загальнодержавної і регіональної політики; багатоканальне і багаторівневе фінансування, забезпечення якісної освіти, чіткий розподіл прав і повноважень між суб'єктами управління); модель системи управління професійно-технічною освітою [5].

Практичне значення мають упровадженні в практику роботи управлінь освіти і науки обласних державних адміністрацій, обласних науково (навчально)-методичних центрів ПТО, професійних навчальних закладів комплекси науково-методичного забезпечення процесу децентралізації управління професійно-технічною освітою, що охоплює: навчально-методичні посібники, методичні рекомендації щодо розвитку професійної компетентності директорів професійних навчальних закладів, тренінги щодо розвитку у них культури управління, соціального партнерства; програми

стажування заступників директорів з навчально-виробничої роботи; електронний інформаційний ресурс «Професійна компетентність директора», дистанційний інтернет-курс «Коучинг» тощо.

Нині на регіональні органи влади покладено зобов'язання: адаптувати професійні навчальні заклади до потреб економіки; привести у відповідність структуру випуску майбутніх кваліфікованих фахівців до структури вакантних місць; подолати розрив між існуючими стандартами і вимогами роботодавців; спрямувати зусилля роботодавців на інвестування коштів у підготовку кадрів, підвищення кваліфікації тих, хто працює тощо. Все це необхідно зробити на фоні фінансово-економічної, політичної, демографічної кризи, радикальних змін життєвих цінностей та пріоритетів сучасної молоді, що значно ускладнює завдання. Відповідно до цього зростатиме роль партнерства роботодавців, бізнесу, науки і професійної освіти. У зв'язку з цим, зумовлюється необхідність створення освітньо-професійних кластерів, учасники яких отримують переваги від ефекту синергії, що виникає в процесі об'єднання їхніх зусиль у професійній підготовці майбутніх кваліфікованих фахівців і розвитку персоналу підприємств. Створення таких кластерів сприятиме ефективному використанню у підготовці кваліфікованих фахівців матеріальної бази та кадрового потенціалу навчальних закладів і підприємств.

Участь професійних навчальних закладів у кластерних об'єднаннях сприяє доступу їх до створення найрізноманітніших форм ділового співробітництва, впровадження технологічних розробок, інноваційних систем професійного навчання, у тому числі й дуальної, поширеної в Європі, зокрема в Німеччині, Данії, Австрії. Крім того, в умовах освітньо-професійних кластерів стають реальними: координація освітньої діяльності; раціональне використання виділених на підготовку кадрів коштів; недопущення фінансування неефективних чи дублюючих навчальних програм тощо.

В умовах ринкової економіки успішно функціонуватимуть ті професійні навчальні заклади, в яких використовується маркетинговий підхід до управлінської



діяльності як основний механізм управління якістю професійної освіти. Згідно з маркетинговим підходом, забезпечується об'єднання зусиль адміністративного і педагогічного персоналу професійних навчальних закладів, яке, у кінцевому підсумку, сприятиме задоволенню потреб населення, суб'єктів господарювання і держави в освітніх послугах різного характеру. На основі методів маркетингу формується об'єктивна інформація стосовно вимог роботодавців, випускників загальноосвітніх і професійних навчальних закладів щодо якості професійної освіти і навчання. Саме для цієї категорії споживачів результатів професійної освіти маркетингові служби професійних навчальних закладів забезпечують визначення актуальних і затребуваних на ринку праці робітничих професій, переліку освітніх послуг, потреб в абітурієнтах, а також моніторинг рівня працевлаштування і закріплення випускників на виробництві тощо.

Маркетингові служби професійних навчальних закладів спрямовують свою діяльність й на розробку ефективних моделей підготовки сучасних кваліфікованих робітників з урахуванням розвитку структури робочих місць, а також результатів моніторингу якості професійної освіти. Показниками, що визначають ефективність їхньої діяльності, є високий рейтинг на регіональному й загальнодержавному рівнях, якість професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, зростання обсягів освітніх послуг, рівень кваліфікації керівників, викладачів, майстрів виробничого навчання в частині управління маркетингом тощо.

Про результативність упровадження моделі маркетингового управління в діяльність Роменського ВПУ Сумської області (директор П. І. Помаран) у рамках експерименту всеукраїнського рівня свідчать такі здобутки:

— по-перше, досягнуто стабільного попиту на освітні послуги, які надає навчальний заклад, незважаючи на помітне зменшення загальної кількості випускників 9–11 класів м. Ромни та Роменського району Сумської області (2013 р. – 1305 осіб, 2014 р. – 1142 особи, 2015 р. – 1060 осіб). Завдяки запровадженню маркетингового управління

ПТНЗ, створенню маркетингової служби й активній діяльності маркетингових груп, набір учнів на перший курс у Роменському ВПУ за останні три роки практично не змінюється

(2013 р. – 235 осіб, 2014 р. – 248 осіб, 2015 р. – 239 осіб);

— по-друге, якщо в 2012 р. державне замовлення було виконано лише на 85 %, то вже в 2013 р. проведення маркетингових заходів сприяло виконанню державного замовлення на 100%;

— по-третє, простежується позитивна динаміка працевлаштування випускників Роменського ВПУ за отриманою професією: у 2014–2015 рр. працевлаштовано понад 96% випускників, переважна більшість з яких (65–70 %) упродовж останніх двох років закріпилися на перших робочих місцях;

— по-четверте, завдяки скоординованій діяльності різних служб навчального закладу, в середньому на 50% щорічно зростають надходження від навчально-виробничої діяльності, що спрямовуються на розвиток матеріально-технічної бази навчального закладу [6, с. 66–69].

Удосконалення управлінської діяльності на всіх рівнях ґрунтується на ефективному використанні інформаційної інфраструктури, сучасних технічних засобах з метою здійснення моніторингу доступності і якості професійної освіти, прогнозів розвитку системи, виявлення обсягів і структури підготовки робітничих кадрів; сприяння створенню системи взаємозв'язку зі споживачами й постачальниками інформації (педагогічними працівниками, соціальними партнерами, підприємствами-замовниками кадрів, фахівцями державної служби зайнятості, населенням, школярами, їхніми батьками, особами, які виявили бажання одержати робітничу професію), але не дублюючи функції вже створених інституцій.

У цьому контексті актуалізовується значущість *програмного інформаційного* ресурсу нового покоління як сукупності взаємопов'язаних методів, заходів і засобів науково-методичного, соціального й організаційно-правового характеру, що реалізують процеси збирання, передачі, їх аналітико-синтетичної обробки,

накопичення, зберігання, архівування тощо, а також ефективного використання інформації з метою здійснення моніторингу діяльності органів управління ПТО на різних рівнях для прийняття ефективних управлінських рішень.

Одним із системних кроків у цьому напрямі стало створення на базі шести обласних навчально(науково)-методичних центрів (кабінетів) професійно-технічної освіти Міністерства освіти і науки України, регіональних інформаційно-аналітичних центрів з метою упровадження інформаційно-аналітичної системи ПРОФТЕХ. Інноваційність цієї системи полягає в тому, що її функціонал дає змогу здійснювати автоматизований оперативний (в режимі online) електронний моніторинг якості та доступності освітніх послуг і забезпечує введення показників діяльності професійних навчальних закладів, консолідацію даних на обласному та національному рівнях, введення метаданих за структурою вихідних даних (показники) та структурою обчислювальних даних (індикатори), генерацію, відображення та поширення оперативних і періодичних звітів за галузевим спрямуванням і різноманітними вибірками даних. Однак, широкого розповсюдження дана система не набула, можливо через те, що показує лише достовірну інформацію.

У розвитку інформаційно-аналітичної компетентності (ІАК) педагогічних працівників професійних навчальних закладів важливе значення має запропонована науковцями Інституту відповідна *модель*, що складається з таких компонентів: цільового (мета і завдання розвитку інформаційно-аналітичної компетентності педагогічних працівників); змістового (зміст ІАК педагогічних працівників визначається змістом п'яти структурних елементів ІАК: ціннісно-мотиваційного; когнітивного; поведінково-діяльнісного; комунікативного; суб'єктного); технологічного (методика розвитку ІАК, програма розвитку ІАК, форми, методи, засоби організації навчально-пізнавальної діяльності); діагностичного (критерії – ціннісно-мотиваційний, когнітивний, поведінково-діялісний, комунікативний, суб'єктний; рівні розвитку ІАК – низький, необхідний, оптимальний, підвищений, високий;

результат – позитивна динаміка розвитку інформаційно-аналітичної компетентності педагогічних працівників професійних навчальних закладів) [13].

Практична значущість одержаних результатів дослідження полягає в розроблені та впровадженні в педагогічну практику *інформаційних ресурсів*: «Інформаційно-освітня ресурсна база професійного навчального закладу»; «Інформаційно-науковий центр професійної освіти»; «Віртуальне професійно-освітнє середовище», а також технології розвитку ІАК заступників директора з навчально-виробничої роботи, методичних рекомендацій використання «хмарних» технологій для формування інформаційного простору педагогів професійних навчальних закладів, програми розвитку правової компетентності педагогічних працівників, положення про «Творчу педагогічну лабораторію», про обласний конкурс методичних напрацювань «Марафон педагогічних ідей» тощо.

Викладене вище свідчить про прогностичний підхід до проведення фундаментальних і прикладних наукових досліджень у сфері професійної освіти і навчання. Водночас, нові виклики зумовлюють необхідність дослідити зарубіжні системи розвитку професійної освіти і навчання, типи професійних навчальних закладів у країнах Європейського Союзу, зарубіжний досвід функціонування систем оцінювання якості професійної освіти і навчання, використання інноваційних технологій професійного навчання кваліфікованих робітників і молодших спеціалістів у професійних коледжах, регіональних центрах професійної освіти, зокрема, проектні, дистанційні, модульні, дуальну систему професійного навчання із залученням роботодавців. Актуальними залишаються питання консультування молоді з розвитку професійної кар'єри, формування соціально-правової, екологічної, енергоефективної компетентності. Є необхідність у здійсненні досліджень з проблем стандартизації змісту професійної освіти, створенні освітніх програм і їх акредитації. Потребують продовження наукові пошуки щодо децентралізації управління професійною освітою в ринкових умовах, розвитку соціального партнерства, функціонування

нових типів освітньо-науково-виробничих об'єднань тощо. Важливим напрямом подальших наукових пошуків є дослідження, пов'язані з розвитком професійної компетентності педагогічних працівників професійних навчальних закладів. Потребують дослідження

технології професійного навчання для самозайнятості, навчання додатковим трудовим навичкам для подальшого працевлаштування безробітних, тимчасово внутрішньо переміщених осіб, учасників АТО та інших.

### Література

1. Аніщенко В.М. Розвиток професійних навичок – важливий чинник підвищення продуктивності підприємства / В.М. Аніщенко // Модернізація професійної освіти і навчання : проблеми, пошуки і перспективи : зб. наук. пр. [редкол. : В.О. Радкевич (голова) та ін.]. – К. : Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2011. – Вип. 1. – С. 191–192.
2. Застосування особистісно-розвивальних педагогічних технологій у підготовці кваліфікованих робітників : методичні рекомендації для педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів / М.В. Артюшина, Г.М. Романова, Т.М. Пашенко та ін. ; за ред. Г.М. Романової. – Київ : Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України, 2014. – 132 с.
3. Європа 2020: стратегія розумного, стійкого і всеосяжного зростання [електронний ресурс]. Режим доступу : <http://ec.europa.ua/evrope2020/index-en.htm>. – мова укр.
4. Державна цільова програма розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки [електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/495-2011-%D0%BF>. – мова укр.
5. Децентралізація управління професійно-технічною освітою: теорія і практика : матеріали наук.-практ. семінару, 17 трав. 2012 р., м. Київ / Ін-т проф.-тех. освіти НАПН України ; [за заг. ред. В. І. Свистун]. – Київ : ІПТО НАПН України, 2012. – 92 с.
6. Маркетингове управління професійно-технічним навчальним закладом в умовах ринкової економіки: метод. посіб. / Кол. автор. : П. І. Помаран, В. І. Свистун, Г. Г. Чернобук, Ю. С. Палькевич та ін. / за ред. В. О. Радкевич, В. І. Свистун. – Ромни: Роменське ВПУ, 2015. – С 66–69.
7. Методичні рекомендації щодо організації занять з енергоефективності : метод. рек. / В.О. Радкевич, А.М. Михайличенко, В.М. Аніщенко. – Х. : Компанія СМІТ, 2009. – 55 с.
8. Підготовка учнів ПТНЗ до планування й реалізації професійної кар'єри: теорія і практика : монографія / [Алексеева С. В., Вовковінський М. І., Закатнов Д. О., Злочевська Л. С., Карп'юк М. Д., Орлов В. Ф., Павлов Ю. О., Шимановський М. М. ; за заг. ред. Д. О. Закатнова]. – Київ : Поліграфсервіс, 2014. – 196 с.
9. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року / Указ Президента України від 25 червня 2013 року № 344/2013 [електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>. – мова укр.
10. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки / Указ Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012 [електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>. – мова укр.
11. Радкевич В.О. Професійна освіта і навчання для сталого розвитку суспільства / Валентина Радкевич // Проф.-техн. освіта, 2015. – № 4 (69). – С. 7–11.
12. Радкевич В.О. Професійна освіта і навчання як інструмент конкурентоспроможності національної економіки // Професійне навчання на виробництві : зб. наук. пр. / [редкол. : В.О. Радкевич (голова) та ін.]. – К. : Вид-во Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, 2013. – Вип. 5. – С. 3–10.
13. Розвиток інформаційно-аналітичної компетентності педагогічних працівників ПТНЗ: теорія і практика : монографія / [В. В. Ягулов, Н. О. Величко, І. В. Гириловська, А. Г. Гуралюк, Д. О. Закатнов, Л. А. Майборода, В. В. Паржницький] ; за. наук. ред.

В. В. Ягупова. – Київ : Поліграфсервіс, 2014. – 176 с.

14. Формування широкої кваліфікації робітників. Вклад ПТО у розвиток трудового потенціалу ХХІ століття : зб. матеріал., підгот. у рамках реалізації укр.-нім.

проекту «Підтримка реформи професійно-технічної освіти в Україні» / Ю. Вайс, Н. Ничкало, А. Сімак та ін. – Ніжин : ТОВ «Видавництво Аспект-Поліграф», 2007. – 168 с.

### Реферат

#### Теоретические и методические основы развития профессионального образования и обучения: результаты, проблемы, перспективы

**Валентина Радкевич,**

*доктор педагогических наук, профессор, член-корреспондент НАПН Украины, директор Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

#### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

профессиональное образование и обучение; квалифицированные специалисты, содержание профессионального образования, децентрализация управления, инновационные педагогические технологии, методики профессионального обучения

В статье отражены результаты научных исследований в области профессионального образования и обучения, полученные в Институте профессионально-технического образования НАПН Украины на протяжении 2013-2015 гг. Охарактеризованы концептуальные основы проектирования содержания профессиональной подготовки квалифицированных специалистов, ориентированные на требования рынка труда. Раскрыты методические подходы к созданию профессиональных и образовательных стандартов на компетентностной основе. Отмечено значимость методики интегрирования рабочих профессий в одну – технологически сложную «укрупненную» профессию на основе исследования взаимосвязей между видами работ в определенном поле профессиональной деятельности.

Обоснована необходимость формирования у будущих квалифицированных специалистов энергоэффективной компетентности путем внедрения в процесс профессионального обучения курса «Основы энергоэффективности». Сделан вывод о том, что открытое профессиональное обучение персонала предприятий расширяет возможности их профессионального развития как на своем предприятии, так и вне его; оптимизирует расходы и сроки обучения, повышает уровень их конкурентноспособности.

Охарактеризованные направления деятельности профессиональных учебных заведений по вопросам профессиональной ориентации учащейся молодежи на рабочие профессии, выбора и реализации профессиональной карьеры. Раскрыто теоретическое значение концепции и педагогической технологии формирования у учащейся молодежи представлений о профессиональном успехе, развития у них соответствующих личностных и профессионально важных качеств.

Отмечена практическая значимость разработанных в Институте личностно-развивающих технологий, методики подготовки преподавателей профессиональных учебных заведений к их использованию в учебно-воспитательном процессе. Проанализированы методические подходы к разработке электронных учебников, открытой информационно-образовательной среды как интегрированного, динамичного Web-пространства, функционально направленного на формирование электронного взаимодействия между субъектами профессионального образования, обеспечение педагогических, организационных связей и условий для осуществления централизованной электронной методической поддержки учебно-воспитательного процесса в профессиональных учебных заведениях.

Отмечено, что децентрализация управления профессиональным образованием в рыночных условиях должна основываться на принципах: согласование интересов государственных и местных органов управления; единства региональной и отраслевой образовательной политики общества; пропорциональности финансового обеспечения и т. д. Отмечена необходимость использования в управленческой деятельности профессиональных учебных заведений маркетингового подхода. Приведены экспериментальные результаты деятельности маркетинговой службы на базе Раменского ВПУ Сумской области: стабильный спрос на образовательные услуги; положительная динамика трудоустройства выпускников; рост поступлений от учебно-производственной деятельности.

Раскрыта значимость разработанного в Институте программного информационного ресурса «Профтех» в осуществлении мониторинга деятельности органов управления профессиональным образованием на разных уровнях для принятия эффективных управленческих решений. В то же время акцентируется внимание на развитии информационно-аналитической компетентности педагогов профессиональных учебных заведений. Изложены предложения по реформированию профессионально-технического образования в систему профессионального образования и обучения для обеспечения профессиональной подготовки квалифицированных специалистов, востребованных рынком труда, непрерывного профессионального развития персонала предприятий.

## Abstract

### Theoretical and methodological basis of VET development: results, problems, prospective

Valentyna Radkevych,

*Doctor of pedagogical science, Professor,*

*Correspondent member of NAPS of Ukraine,*

*Director of the Institute of vocational education and training  
of National academy of pedagogical science of Ukraine*

#### KEY WORDS:

VET, qualified specialists, VET content, management decentralization, innovative pedagogical technologies, professional training methodic

The article envisages the results of the research in the field of vocational education and training obtained in the Institute of Vocational Education NAPS of Ukraine during 2013-2015 years. The conceptual basis of training content for skilled professionals focused on the requirements of the labor market are characterized. The methodological approaches to the development of professional and educational standards for competency-based are represented. It is emphasized on importance of integrating the techniques for working professionals into one - technologically sophisticated "enlarged" profession through research relationships between certain types of work in the field of professional activity.

The necessity of formation future qualified workers' energy efficient competence in the process of teaching the course "Energy-efficiency basis" is grounded. It is concluded that the open professional training of a company personnel expands their opportunities for professional development both in the enterprise and beyond; optimizes training costs and timing, increases their competitiveness.

The author determined the activities of vocational schools for students' vocational guidance, selection and implementation of their professional career. The theoretical value of educational technology concept and formation of youth's perception of their professional success, their respective personal and professionally important qualities development.

It is emphasized on the practical importance of personal and developmental technologies, methods of teacher training schools for professional use in the educational process developed by the Institute. The methodological approaches to the development of electronic textbooks, public information and educational environment as an integrated, dynamic, open Web-space functionally aimed at forming electronic interaction between the subjects of vocational education, providing educational, institutional relations and conditions for centralized electronic methodical support the educational process in professional schools are analyzed.

It is noted that the decentralization of VET management under market conditions should be based on the following principles: coordination of interests of state and local governments; unity of regional and sectoral educational policy community; proportionality regarding financial security etc. The necessity to use in management of professional education marketing approach is emphasized. It represents the experimental results of marketing service in Romny High VET school of Sumy region: stable demand for educational services; positive trend of employment of graduates; increase in revenues from educational and productive activities.

The importance of software developed by the Institute information resource "PROFTEH" in monitoring the activities of management of professional education at various levels for effective management decisions is represented. However, attention is focused on the development of information-analytical competence of teaching staff in VET schools. The proposals to reform the existing vocational education in vocational education and training to ensure training of qualified specialists, labor market demand, continuous professional development of enterprises are given.

## References

1. Anishchenko V.M. Rozvytok profesiynykh navychok – vazhlyvyi chynnyk pidvyshchennya produktyvnosti pidpryyemstva / V.M. Anishchenko // Modernizatsiya profesiynoyi osvity i navchannya : problemy, poshuky i perspektyvy : zb. nauk. pr. [redkol. : V.O. Radkevych (holova) ta in.]. – K. : Instytut profesiyno-tekhnichnoyi osvity NAPN Ukrainy, 2011. – Vyp. 1. – S. 191–192.
2. Zastosuvannya osobystisno-rozvyval'nykh pedahohichnykh tekhnolohiy u pidhotovtsi kvalifikovanykh robitnykiv : metodychni rekomendatsiyi dlya pedahohichnykh pratsivnykiv profesiyno-tekhnichnykh navchal'nykh zakladiv / M.V. Artyushyna, H.M. Romanova, T.M. Pashchenko ta in. ; za red. H.M. Romanovoyi. – Kyiv : In-t prof.-tekh. osvity NAPN Ukrainy, 2014. – 132 s.
3. Yevropa 2020: stratehiya rozumnoho, stiykoho i vseosyaznogo zrostannya [elektronnyy resurs]. Rezhym dostupu : <http://ec.europa.ua/evrope2020/index-en.htm>. – mova ukr.
4. Derzhavna tsil'ova prohrama rozvytku profesiyno-tekhnichnoyi osvity na 2011–2015

roky [elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/495-2011-%D0%BF>. – mova ukr.

5. Detsentralizatsiya upravlinnya profesiyno-tekhnichnoyu osvitoyu: teoriya i praktyka : materialy nauk.-prakt. seminaru, 17 trav. 2012 r., m. Kyiv / In-t prof.-tekh. osvity NAPN Ukrayiny ; [za zah. red. V. I. Svystun]. – Kyiv : IPTO NAPN Ukrayiny, 2012. – 92 s.

6. Marketynhove upravlinnya profesiyno-tekhnichnym navchal'nym zakladom v umovakh rynkovoyi ekonomiky: metod. posib. / Kol. avtor. : P. I. Pomaran, V. I. Svystun, H. H. Chernobuk, Yu. S. Pal'kevych ta in. / za red. V. O. Radkevych, V. I. Svystun. – Romny: Romens'ke VPU, 2015. – S 66–69.

7. Metodichni rekomendatsiyi shchodo orhanizatsiyi zanyat' z enerhoefektyvnosti : metod. rek. / V.O. Radkevych, A.M. Mykhaylychenko, V.M. Anishchenko. – Kh. : Kompaniya SMIT, 2009. – 55 s.

8. Pidhotovka uchniv PTNZ do planuvannya y realizatsiyi profesiynoyi kar'yery: teoriya i praktyka : monohrafiya / [Alyeksyeyeva S. V., Vovkovins'ky M. I., Zakatnov D. O., Zlochevs'ka L. S., Karp'yuk M. D., Orlov V. F., Pavlov Yu. O., Shymanovs'ky M. M. ; za zah. red. D. O. Zakatnova]. – Kyiv : Polihrafservis, 2014. – 196 s.

9. Pro Natsional'nu stratehiyu rozvytku osvity v Ukrayini na period do 2021 roku / Ukaz Prezydenta Ukrayiny vid 25 chervnya 2013 roku № 344/2013 [elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>.

– mova ukr.

10. Pro Stratehiyu derzhavnoyi kadrovoyi polityky na 2012–2020 roky / Ukaz Prezydenta Ukrayiny vid 1 lyutoho 2012 roku # 45/2012 [elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu :

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>. – mova ukr.

11. Radkevych V.O. Profesiyna osvita i navchannya dlya staloho rozvytku suspil'stva / Valentyna Radkevych // Prof.-tekh. osvita, 2015. – № 4 (69). – S. 7–11.

12. Radkevych V.O. Profesiyna osvita i navchannya yak instrument konkurentospromozhnosti natsional'noyi ekonomiky // Profesiynne navchannya na vyrobnytstvi : zb. nauk. pr. / [redkol. : V.O. Radkevych (holova) ta in.]. – K. : Vyd-vo Instytutu profesiyno-tekhnichnoyi osvity NAPN Ukrayiny, 2013. – Vyp. 5. – S. 3–10.

13. Rozvytok informatsiyno-analitychnoyi kompetentnosti pedahohichnykh pratsivnykiv PTNZ: teoriya i praktyka : monohrafiya / [V. V. Yahupov, N. O. Velychko, I. V. Hyrylovs'ka, A. H. Huralyuk, D. O. Zakatnov, L. A. Mayboroda, V. V. Parzhnyts'kyi] ; za nauk. red. V. V. Yahupova. – Kyiv : Polihrafservis, 2014. – 176 s.

14. Formuvannya shirokoyi kvalifikatsiyi robitnykiv. Vklad PTO u rozvytok trudovoho potentsialu KhKhI stolittya : zb. materil., pidhot. u ramkakh realizatsiyi ukr.-nim. projektu «Pidtrymka reformy profesiyno-tekhnichnoyi osvity v Ukrayini» / Yu. Vays, N. Nychkalo, A. Simak ta in. – Nizhyn : TOV «Vydavnytstvo Aspekt–Polihraf», 2007. – 168 s..

УДК 377.3:316.477

## THE FORMATION OF STUDENTS' CIVIC CONSCIOUSNESS AND IDEAS ABOUT CAREER AT VOCATIONAL SCHOOLS

**Valeriy Orlov,**  
*Doctor of Education, Professor,*  
*Professional life laboratory*  
*Institute of vocational education and training of NAPS of Ukraine*

### KEY WORDS:

students of vocational schools, future work, citizenship, professional school, the idea of career success, caree

### Abstract

The article is devoted to the actual problem of forming ideas about professional success in vocational students. Particular attention is paid to the importance of this process, in particular its impact on the outlook of future workers, their ideas about future career. The article reveals the relationship and contradiction in perceptions of professional success and social and cultural position of a citizen in a society, where the free and full development of the future specialist is possible.

The author notes that in modern scientific discourse different approaches to understanding of citizenship and social position are grounded, the assessment of which can be various. It is doubtless reasoning that outlook of people is closely related to their perceptions of life and professional success, career prospects in social and economic conditions of the State.

The research of a person's progress in various spheres of human activity is conducted in the EU and Ukraine, but the phenomenon of establishing of social position in the context of idea of career success has not yet become the subject of scientific analysis integrated in the domestic pedagogy.

The results of the study suggest that the awareness of vocational schools students of career success depends not only on external factors (educational, social, economic, political, industrial, etc.), but also on the individual characteristics of the subject of professional achievements and his social position. But it is in the system of vocational education while designing their own career prospects, close to reality ideas about their own career success and beliefs about the level of individual achievement are formed. They are not in aimless fantasies any more, but in real contours of a specific working material, in specific production conditions, on specific parameters of gradual professional development. The presence of such beliefs encourages people to activity aimed at transforming the environment, change the world for personal success and for the development of the civil society.

**Introduction** The Relevance of the research problem as to the establishment of a close relationship between the formation of citizenship and perceptions of career success in the awareness of VET students is caused by the need to resolve the disputes which arise between the theory of personality's development of future professionals, their professional development, social demands regarding their citizenship and their views on the prospects of their own life path and career choices and future professional success and career.

Presentation of the main material. An important aspect in the professional development of a man as an expert is establishment of a personal position: settings the attitude to the profession and to himself as a member of civil society. The higher is the level of consciousness of the student, the more stable is his citizenship. Consequently, it results in human confidence in himself, natural desire for a better life, the search for perfection and self-realization as a professional and citizen. In these considerations we follow a conceptual and strategic thought of VG Kremen on education of "patriotism, not for the sake of patriotism but

for a better life."One of the priorities of education the President of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine calls the "formation of the human of innovation, the human of studies, for whom searching for new information is an essential feature of the way of life" [3].

The "Universal Declaration of Human Rights" emphasizes that everyone has duties to the community which provides free and full development of a personality. A citizen, who wants to live in a democratic society, seeks to be a master of his own life, he is distinguished by his social position, where personal and social interests are integrated and the awareness of his responsibility for carrying out public duties is of great significance.

Civic education definitely has to be directed to the development of patriotic feelings, to the formation of a sense of national identity and self-awareness, to the development of political culture, respect for the environmental surroundings, adequate perception of ethical virtues and use them as the basis of own behavior. However, these considerations for a long time have stayed only as declarative slogans promoted at the solemn

meetings and rallies. The realities of present day educational environment definitely show different phenomena: the public educational efforts crash to the ground when declarative pathos speeches are being implemented in real life space. It causes a number of problems, solutions to which is one of the highlights within the article.

In today's scientific discourse different approaches to civil duties and citizenship have been grounded, the assessment of which can not be unambiguous. It is doubtless reasoning that the outlook of people is closely associated with their ideas about life and professional success, career prospects in social and economic conditions of the State.

The Research of successful progress in various fields of human activity is conducted in various fields in the EU and Ukraine, but the phenomenon of strengthening of civil awareness in the context of the idea of career success has not yet become the subject of scientific analysis integrated in the national pedagogy.

The concept of vocational school for career success depends not only on external factors (educational, social, economic, political, industrial, etc.), but also on the individual characteristics of a student, his professional achievements, his civil awareness.

Methodological basis of forming ideas about the individual professional success reflects the philosophical ideas of the meaning of being a human. In the Soviet times concept was considered to be a priority under which a person was positioned as a product of social impact in terms of public relations. In accordance with that concept the human right to self-determination is restricted in some way. The ability to subordinate personal interests to public, a sense of duty, responsibility to society are recognized to be the most universal values. Thus, the meaning of human life is service to the Fatherland. The value of man is measured by the level of his adaptation in a particular society, that is how this person is able to reconcile the personal needs to public ones. The mentioned above idea prevailed in the condition of complete absolute power. The concept of a scientific and philosophical phenomenon, based on theoretical analysis by MO Berdyaev, SL Frank GP Lossky and others stated that such "social concept" although declared human centrism, but in fact was characterized by loss of interest to a person

and human personality as a universal value. So this way the priority of technocratic thinking has been recognized and spread referring to collective forms of life as the only possible in competition with nature, in the struggle for technical progress. The Soviet period of development of the society was characterized by the dominance of the state that controlled all spheres of human activity. The state was considered to be the key value, consequently the government oriented a person for the progressive development of the country, and then on its own success.

The specificity of this trend in Soviet society was determined by S. Frank with the term "social bigotry" [5, p.23]. Teaching methodology oriented on mentioned above concept revealed significant limitations in solving problems of an individual and personal development of the student, the future specialist. Creative, individual and personal development and the need to create conditions for it were declared formally and are declared today, but practical implementation of "freezes" without appropriate methodological grounds, as well as theoretical and practical, specific solutions. The concept presented the basis of educational views, united within the discourse of "pedagogic formation" which ignored domestic needs and identity of the individual. Then there is "internal collectivization of souls" (by Frank S.). "Pedagogy of formation" carries out the order, which not only neglects the internal spiritual forces of a man as a source of stimulus of his activity, but also relieves responsibility off future specialists for their actions.

Alternative methodological principles of modern professional pedagogy are seen in areas of philosophy, which recognizes the uniqueness, individuality and exclusivity of each individual human being, every personality. These areas once were grounded in the works by NA Berdyaev, Camus, JP Sartre, Heidegger and other philosophers of the late XIX – early XX century. These methodological positions gave the beginning to the education systems of developed European countries. At present existentialism integrates various philosophical and psychological concepts which focus on the individual as a personality, to understand the meaning of human existence. Existentialists and representatives of psychology of humanism emphasize the importance of subjective experience as a major



phenomenon in the formation of civic consciousness. In that aspect the man realizes himself as a citizen and as a person to the extent that he can develop and maintain his natural uniqueness.

The conceptual idea of existentialist philosophy is embodied in the statement that a man is only what he makes of himself. Thus, citizenship in a man exists only as far as it carries itself. No other factors – like environment, heredity - can justify its failure to self-determination in life. Thus, a person is free to choose his way of life. A Man has to decide himself and choose the ultimate way to solve disputable situations.. "Man creates himself. He was not created originally, he creates himself, choosing morality ... "- Albert Camus argued [1, S.339].

The best conditions for the formation of citizenship and self-development of young citizens of Ukraine can be created exactly in the system of vocational education. Attracting students to the employment and economic process significantly speeds up the process of socialization and citizenship, in accordance with the conditions created by the society for professional development of a personality of future specialists. We emphasize that in competency oriented paradigm of vocational education a powerful basis for defining and designing own career development prospects is available. In the vocational schools "the relationship between acquired knowledge and success in life and work" (V.Kremen), is achieved much faster compared with secondary schools, it is much easier to explain to vocational school students what personal professional qualities are needed to be developed in order to succeed in the chosen direction of future professional activity. A Professional school student is more likely to be a "man of innovative thinking, innovative culture and capacity for innovation of the type" [3] (V. Kremen).

In our opinion, in the system of vocational education the students, while designing their own careers, form a close to reality idea of their own career success and beliefs about the level of individual achievement and its influence on the development of the society.

The position of a citizen as a future specialist is evident in his understanding of career success as a combination of positive results accumulated throughout his career.

Researchers consider this integrative combination in terms of psychological and objective professional achievements [7], [4]. The origin of understanding in the mechanism of career success is found in the work by E. Hugo [6] where the author differentiated objective and subjective types of careers. The classification at present is relevant, but not used in practice. The levels of career success also happen to be differentiated, and presented by combination of factors joined within a complex hierarchical structure: the degree of perfection of personal professional skills, personal merits, professional and life success.

Complexity of career success research is caused by the contradictory nature of the phenomenon. On the one hand, the success is subjective as it concerns individual and personal criteria of success / failure of a specialist within a society. On the other hand, success is objective for success is driven by social stereotypes, the desire to be recognized in the social environment.

Strategic options for forming ideas about life and professional success is determined by specific values. There are significant differences in value orientations and beliefs about the success of the students and teachers of vocational schools, which focus on "Western" model of success from those who appeals "Soviet "or" compromise "models" [2]. To Explain the differences was possible by understanding different factors: age characteristics, social origin and status, the special features of the profession, gained in a particular school. Also an important role is played by individual life position which has already been formed and by his professional mentors.

Percentage of respondents – representatives of different courses and different schools on adherence to specific models differs. For example, students of senior courses, unlike freshmen tend to deny the "old" (traditional) understanding of success and how to achieve it, the ways long practiced in the context of the culture. However, the dependency on the choice of profession has been mentioned.

Supporters of "Western" model pay great importance to independence, responsibility and commitment, to the ability to set and achieve the goal due to implementation of competence and professionalism. For these respondents it is important not only to achieve personal success,

but also to gain recognition of specific professional social environment. For individuals who are guided by other models of success mentioned above values are less important.

Although the idea of vocational students about their professional success correlate their axiosphere (value system), as a result of empirical research different attitude of vocational students to success was revealed as well as the number of problems concerning the formation of ideas about career success.

The problems were caused by the following factors:

- lack of modern methodological approaches to understanding of the processes of civic consciousness formation and ideas about career success, lack of planning their career development and formation of ideas about professional success in the management of the vocational training at the Department of Education of Ukraine, regional and local administrations, directors of schools;

- insufficient theoretical and methodological training level of the teaching staff of vocational schools in order to form the idea of professional success and motivation necessary to create appropriate conditions for teachers;

- significant slowing down of the movement of generalization and scientific substantiation of experienced professional school teachers to introduce the best achievements in the educational process.

Conclusions and prospects of problem solutions.

1) First of all, solution of these problems means the development and implementation of humanistic approach – according to which understanding of the process of selecting a profession, career planning, forming ideas about professional success is connected with civic position and consciousness, but carried out in accordance with the interests and capabilities of a particular student, and then to the needs of specific industries and society as a whole;

2) prospective direction includes students training improvement on the selection and implementation of a professional career and its monitoring.

3) significant reserve is to improve psychological and pedagogical support that involves the following tasks:

- providing educational and psychological support in shaping perceptions of student about professional future and assistance in professional identity;

- formation of students' and teachers' career competencies based on their personal knowledge about opportunities for professional and personal development and their successful professional activities;

- development of the ability to identify life and professional prospects, stages of professional growth and career plan;

4) systemic planning of personal career development is of great importance and the formation of his ideas about professional success is methodically justified;

6) the establishment of a professional education counseling centers for career coaching has been proved to be effective;

7) profession advertising information in the Net, books, posters, brochures, prospectus, leaflets is also valuable;

8) solution of the problem is provided by timely chosen personality-oriented technologies forming student's ideas about professional success, correcting undesirable personal traits that include:

- diagnostic professionally important characteristics;

- use of active corrective methods;

- arrangement of professional and pedagogical discussions, reflexive and innovative workshops;

- introduction of technologies enriching social and professional orientation;

- intensive group work, counseling, organizational-activity games, trainings of personal and professional growth, business communication.

### References:

1. Kamyu A. Sochynenyya / Al'ber Kamyu: V 5 t. – Kh.: Folyo, 1997. – T.2. – 527 s.
2. Klochkova O. Yu. Model' uspekha kak faktor professional'nogo vybora / O. Yu. Klochkova: avtoref. dys. ... spetsyal'nost' kand. sotsyol. nauk. – M., 2003. – 24 s.
3. Kremen' V. H. Chomu my bidni? / Vasyl' Kremen' // Dzerkalo tyzhnya. - # 6 (22 lyutoho 2015) – Elektronnyy resurs – Rezhym dostupu: <http://gazeta.dt.ua/EDUCATION/chomu-mi-bidni-yakscho-taki-osvicheni-html>
4. Psykholohyya zhyznennoho uspekha: Opyt sotsyal'no-psykholohycheskoho analyza preodolenyya krytycheskykh sytuatsyy (L.V. Sokhan', E.Y. Holovakha, R.A. Anufryeva y dr.; NAN Ukrainy, Yn-t sotsyolohyy). – K. : Yn-t sotsyolohyy, 1995. – 149 s.
5. Frank S. L. Dukhovnye osnovy obshchestva / S.L. Frank – M. : Respublyka, 1992. – 511 s.

### Реферат

#### Формування громадянської свідомості та уявлень про кар'єру в учнів ПТНЗ

**Валерій Орлов,**

*доктор педагогічних наук, професор,*

*провідний науковий співробітник лабораторії професійної кар'єри*

*Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:**  
учні ПТНЗ, майбутні  
робітники,  
громадянська позиція,  
професійна школа,  
уявлення про  
кар'єрний успіх,  
кар'єра

Статтю присвячено актуальній проблемі формування уявлень про професійний успіх в учнів ПТНЗ. Особливу увагу зосереджено на значущості цього процесу, зокрема його впливу на світоглядні установки майбутніх робітників, їхні уявлення про майбутню кар'єру. Показано взаємозв'язки і суперечності між уявленнями про професійний успіх, громадянською позицією, прагненнями щодо соціокультурного обов'язку, в якому можливий вільний і всебічний розвиток особистості майбутнього фахівця.

Автор звертає увагу на те, що у сучасному науковому дискурсі обґрунтовано різні підходи до розуміння громадянськості і громадянської позиції, оцінка яких не може бути однозначною. Беззаперечним є міркування, що світоглядні позиції людей тісно пов'язані з їхніми уявленнями про життєвий і професійний успіх, перспективи кар'єрного зростання в соціальних і економічних умовах конкретної держави.

Дослідження успішності людини у різних сферах діяльності проводяться в країнах Євросоюзу і в Україні, однак феномен утвердження громадянської позиції в контексті формування уявлення про кар'єрний успіх ще не став предметом цілісного наукового аналізу у вітчизняній педагогіці.

Результати проведеного дослідження свідчать, що уявлення учнів професійної школи про кар'єрний успіх залежать не тільки від зовнішніх чинників (освітніх, соціальних, економічних, політичних, виробничих тощо), а й від індивідуальних характеристик суб'єкта професійних досягнень, його громадянської позиції. Але саме у системі професійної освіти в людини під час проектування траєкторії кар'єри формуються максимально наближені до дійсності уявлення про власний кар'єрний успіх і переконання щодо рівня індивідуальних досягнень. Вони виявляються не у безпредметних фантазіях, а в реальних обрисах на конкретному робочому матеріалі, у конкретних виробничих умовах, за конкретними параметрами поетапного професійного розвитку. Наявність таких переконань стимулює людину до активної діяльності, спрямованої на перетворення довкілля, зміни світу для її особистого успіху й розвитку громадянського суспільства.

## Реферат

### Формирование гражданского сознания и представлений о карьере учащихся ПТУЗ

**Валерий Орлов,**

*доктор педагогических наук, профессор,  
ведущий научный сотрудник лаборатории  
профессиональной карьеры Института*

*профессионально-технического образования НАПН Украины*

#### **КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:**

учащиеся ПТУЗ,  
будущий рабочий,  
гражданская позиция,  
профессиональная  
школа, представление  
о карьерном успехе,  
карьера.

Статья посвящена актуальной проблеме формирования представлений о профессиональном успехе в учащихся ПТУ. Особое внимание сосредоточено на значимости этого процесса, в частности его влияния на мировоззренческие установки будущих рабочих, их представления о будущей карьере. Показано взаимосвязи и противоречия между представлениями о профессиональном успехе, гражданской позицией, стремлением социокультурного долга, в котором возможно свободное и всестороннее развитие личности будущего специалиста.

Автор обращает внимание на то, что в современном научном дискурсе обоснованно различные подходы к пониманию гражданственности и гражданской позиции, оценка которых не может быть однозначной. Несомненным является соображение, что мировоззренческие позиции людей тесно связаны с их представлениями о жизненном и профессиональном успехе, перспективе карьерного роста в социальных и экономических условиях конкретного государства.

Исследования успешности человека в различных сферах деятельности проводятся в странах Евросоюза и в Украине, однако феномен утверждения гражданской позиции в контексте формирования представления о карьерном успехе еще не стал предметом целостного научного анализа в отечественной педагогике.

Результаты проведенного исследования свидетельствуют, что представления учащихся профессиональной школы о карьерных успехах зависят не только от внешних факторов (образовательных, социальных, экономических, политических, производственных и т.п.), но и от индивидуальных характеристик субъекта профессиональных достижений, его гражданской позиции. Но именно в системе профессионального образования у человека при проектировании траектории карьеры формируются максимально приближенное к действительности представление о собственном карьерном успехе и убеждения относительно уровня индивидуального достижения. Они оказываются не в беспредметных фантазиях, а в реальных очертаниях на конкретном рабочем материале, в конкретных производственных условиях, по конкретным параметрам поэтапного профессионального развития. Наличие таких убеждений стимулирует человека к активной деятельности, направленной на преобразование окружающей среды, изменению мира к его личному успеху и развитию гражданского общества..

## Литература

1. Камю А. Сочинения / Альбер Камю: В 5 т. – Х.: Фолио, 1997. – Т.2. – 527 с.
2. Ключкова О. Ю. Модель успеха как фактор профессионального выбора / О. Ю. Ключкова: автореф. дис. ... специальность канд. социол. наук. – М., 2003. – 24 с.
3. Кремень В. Г. Чому ми бідні? / Василь Кремень // Дзеркало тижня. - № 6 (22 лютого 2015) – Электронный ресурс – Режим доступа: [http://gazeta.dt.ua/EDUCATION/chomu-mi-bidni-yakscho-taki-osvicheni\\_.html](http://gazeta.dt.ua/EDUCATION/chomu-mi-bidni-yakscho-taki-osvicheni_.html)
4. Психология жизненного успеха: Опыт социально-психологического анализа преодоления критических ситуаций (Л. В. Сохань, Е. И. Головаха, Р. А. Ануфриева и др.; НАН Украины, Ин-т социологии). – К. : Ин-т социологии, 1995. – 149 с.
5. Франк С. Л. Духовные основы общества / С. Л. Франк – М. : Республика, 1992. – 511 с.
6. Hughes E. C. Men and their work / E. C. Hughes. Glencoe, IL: Free Press, 1958. – P. 87.
7. Judge T. A., Kammeyer-Mueller J. D. Personality and career success // Gunz H. P., Peiperl M. A. (eds). Handbook of career studies. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2007. – P. 59-78.

УДК 377:159.9

## СУБ'ЄКТНІСТЬ УЧНІВ ЯК ОСНОВНА ДЕТЕРМІНАНТА ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

**Василь Ягупов,**

*доктор педагогічних наук, професор, провідний науковий співробітник лабораторії дистанційного професійного навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

суб'єкт, суб'єктність, суб'єктні прояви, дистанційна освіта, засоби та технології дистанційної освіти

### Реферат

У статті аналізується системна психолого-педагогічна проблема, яка стосується перетворення учнів у суб'єктів процесу навчання в системі професійно-технічної освіти. Успішне опанування фахом кваліфікованого працівника відбувається, як правило, за такою траєкторією: суб'єкт навчальної діяльності, суб'єкт квазіпрофесійної діяльності, суб'єкт власної психічної активності та суб'єкт професійної діяльності на виробництві. Суб'єкт і суб'єктність учнів є мінімально необхідними умовами впровадження елементів дистанційного навчання в систему професійно-технічної освіти, успішного застосування учнями його засобів і технологій в процесі опанування підвалинами майбутньої професійної діяльності. Навчальна та професійна суб'єктність водночас є обов'язковими умовами забезпечення неперервності професійної освіти кваліфікованих працівників в інформаційному суспільстві. У зв'язку з цим формування учнів у системі професійно-технічної освіти як суб'єктів навчальної діяльності є системною науковою проблемою, багатьма проявами – психологічними і педагогічними, багатьма аспектами – методологічними, теоретичними і методичними, від комплексного вирішення яких залежить їх становлення як суб'єктів майбутньої професійної діяльності.

**Постановка проблеми.** Актуальність проблеми суб'єктності учнів як майбутніх фахівців полягає, з одного боку, в тому, що інтегральною метою сучасної професійної освіти є розвиток учня як суб'єкта діяльності – спочатку навчальної, а згодом і професійної, а з іншого – у формуванні творчого суб'єкта професійної діяльності, здатного вчитися упродовж життя. Взагалі, набуття професійної суб'єктності та утвердження суб'єкта професійної діяльності має стати провідним методологічним принципом сучасної системи ПТО. Результатами численних психолого-педагогічних досліджень доведено, що основним етапом формування суб'єкта є пізнання самого себе, другим – знаходження смислу соціального та професійного буття та його сприйняття, третім – творення суб'єктом власного життя, становлення суб'єктом у системі суб'єкт-суб'єктних взаємин з іншими людьми. Проходячи ці етапи, особа свідомо визначає свої життєві та професійні орієнтири, автономно керує собою і своїм життям, осмислює динаміку своєї життєдіяльності.

Але, як показує аналіз сучасної психолого-педагогічної літератури, а також педагогічної практики, має місце, на жаль, недостатнє усвідомлення змісту, смислу і вимог необхідності вчитися упродовж життя, оскільки відбувається традиційне сприймання учня як об'єкта навчально-

виховного впливу. Зрозуміло, що така ситуація є несприятливою для майбутніх фахівців, які мають бути автономними у своїй професійній діяльності, а також постійно поповнювати та вдосконалювати свої професійні знання в інформаційному суспільстві. Суб'єктність учня як майбутнього фахівця доцільно розуміти з опорою на провідну методологічну думку С. Рубінштейна щодо категорії «суб'єкт»: «...категорія суб'єкта багатомодальна: вона виявляє не тільки різні... характеристики самого суб'єкта, а й його різні ставлення до світу» [7, с. 40].

**Мета статті:** стаття присвячена проблемі суб'єктності учнів як майбутніх фахівців, оскільки проблема актуалізації суб'єктності учнів у процесі набуття професійної освіти засобами та технологіями дистанційного навчання ще не має достатнього теоретичного, методологічного та методичного обґрунтування в педагогічній науці.

**Аналіз результатів останніх досліджень.** Проблема суб'єкта і суб'єктності не нова, її досліджували провідні вітчизняні психологи: В. Зеньківський, П. Зінченко, О. Запорожець, І. Сікорський, Г. Челпанов, С. Рубінштейн, Д. Узнадзе, Б. Ананьєв, Г. Костюк, В. Роменець, А. Брушлінський, а продовжують досліджувати: К. Абульханова-Славська, А. Деркач, С. Максименко,

*В. Петровський, В. Татенко та ін.*

На важливості забезпечення суб'єктності учнів у школі вказували такі видатні педагоги, як: *А. Макаренко, В. Сухомлинський, К. Ушинський.*

Для усвідомлення суб'єктності учнів доцільно звернутися до генези суб'єктного підходу в науці. Так, на основі аналізу та узагальнення наукового доробку науковців цієї проблеми можна виокремити **основні етапи дослідження проблеми суб'єкта та суб'єктності.**

**Перший етап** – це 20-х роки ХХ ст., котрий виник як альтернатива безсуб'єктній парадигмі, яка абсолютизувала матерію без людини, а пізнання і діяльність пояснювала без суб'єкта. У цей період поступово поширюються антропологічна парадигма – основа суб'єктного підходу. Це, насамперед, наукові роботи С. Рубінштейна.

**Другий етап** – це 40-60 рр. і 70-80 рр. ХХ ст., що пов'язаний натурпсихологією і культурно-історичною теорією в науці: Д. Узнадзе (теорія настанови), С. Рубінштейн (концепція людини) і Б. Анан'єв (людина як система індивідних, особистісних і суб'єктних властивостей та рис). Варто, насамперед, підкреслити вирішальну методологічну роль *С. Рубінштейна*, який дав методологічне обґрунтування категорії суб'єкта в психології. Суб'єкт, на його думку, – це спосіб реалізації людиною своєї людської суті. У його концепції особистість є безумовним суб'єктом своєї діяльності: «...особистість, безумовно, є суб'єктом діяльності і свідомості – тим, хто мислить, відчуває, хто ініціює дію» [7, с. 175].

**Третій етап** – це кінець ХХ ст. – початок ХХІ ст., на якому учні та послідовники С. Рубінштейна продовжили обґрунтування проблеми суб'єкта та суб'єктності. Тут слід підкреслити суттєву роль *К. Абульханової-Славської* та *А. Брушлінського*. Але, водночас, у вітчизняній професійній педагогіці та психології практично відсутні системні методологічні та теоретичні дослідження, які стосуються проблеми суб'єктності, в тому числі й навчальної та професійної.

Існує також необхідність з'ясування суті понять «суб'єкт», «суб'єктність», «професійна суб'єктність» щодо майбутнього фахівця, який набуває професійну освіту в системі ПТО. Особливо

ця проблема стає актуальною в інформаційному суспільстві, бо набуття професійної освіти в сучасних умовах неможливе без засобів і технологій дистанційного навчання. Існує достатня кількість наукових праць, які розкривають різні аспекти дистанційного навчання. Зокрема, це наукові напрацювання *А. Андрєєва, В. Бикова, А. Гуржія, А. Довгялла, М. Жалдака, В. Кухаренко, В. Олійника, Н. Сакович, Є. Н. Смірної-Трибульської, П. Стефаненка, А. Чефранової, Б. Шуневича та ін.*, в яких дається характеристика дидактичному потенціалу дистанційного навчання. У наукових працях *А. Артюхіної, І. Богданової, І. Гавриш, В. Докучаєвої, В. Жужалова, Ш. Каланової, Т. Коваль, С. Конюшенко, В. Лінькової, Г. Міхаліна, Н. Морзе, С. Семерікова, В. Трайнева, Ю. Тріуса, А. Трофімова, Є. Удовік, А. Фрідланд, О. Шапран, Л. Шкутіна, В. Шолохович та ін.* містяться теоретичні та методичні аспекти використання сучасних ІКТ у навчальному процесі, які творчо можна адаптувати до специфіки системи ПТО.

Істотним позитивом у дослідженні проблеми суб'єкта та суб'єктності є те, що обґрунтовуються теоретичні та методологічні засади суб'єктно-діяльнісного підходу, який «визнає» активну роль внутрішніх умов особи у визначенні зовнішніх умов діяльності – навчальної, професійної.

**Виклад основного дослідницького матеріалу.** Сучасна професійна підготовка майбутніх фахівців не може відбутися, практично, без засобів і технологій дистанційного навчання. Водночас, рівень розвиненості сучасних ІКТ сприяє успішному використанню елементів дистанційного навчання в системі ПТО. Ці аспекти відображені в Концепції розвитку дистанційного навчання в Україні, Національній доктрині розвитку освіти в Україні в ХХІ ст., якими передбачається впровадження дистанційного навчання в Україні. Зрозуміло, що в повному обсязі кваліфікованого працівника на відстані підготувати, практично, не можна. Але традиційні форми їхньої професійної підготовки завжди творчо можна сполучати із засобами та технологіями дистанційного навчання. Під технологіями дистанційного навчання ми розуміємо сукупність

технологій представлення, передачі, збереження та оброблення навчального матеріалу, що реалізується за допомогою інформаційних та телекомунаційних засобів і сервісів. Також треба мати на увазі такий позитивний аспект від використання засобів і технологій дистанційного навчання: переваги дистанційного навчання дають можливість модифікувати традиційні підходи до традиційної системи професійної освіти в Україні.

Як традиційне, так і дистанційне навчання мають спільний недолік – це їх безособистісність, відірваність від «живого» міжособистісного спілкування та недостатність почуттєвого аспекту у взаєминах між учнями та педагогами. Такий недолік завжди був характерним, на жаль, для традиційного навчання: "...традиційна система освіти і виховання була і залишається безособистісною, "бездітною", "безлюдною", тому що вона "...ґрунтується на соціоцентричному підході, в межах якого мета розвитку особистості – її соціалізація і професіоналізація з позицій максимальної суспільної корисності. У межах даної моделі реалізуються уявлення про те, що основною метою освіти (навчання, учіння) є оволодіння певними знаннями, вміннями і навичками» [4, с. 52-53], тобто відбувається формальна соціалізація особи за заданими нормативними показниками.

Чому так відбувається? Тому що впродовж останніх століть у науці панувала і, практично, продовжує панувати система прагматичного мислення в освіті, яка ґрунтується на "ньютоні-картезіанській парадигмі" (І. Зязюн), що «править балом» і в сфері педагогіки і психології, які безпосередньо наповнюють конкретним змістом мету, принципи, зміст, технологію і результати освітньої діяльності в суспільстві. Згідно з цією парадигмою, у дидактичних системах є місце для будь-яких обґрунтувань, де мовби все науково правильно і виважено. Але в них немає найголовнішого – особи, особистості учня з його світобаченням, світосприйняттям, світорозумінням, з радостями і проблемами, ставленням до буття, настановами до професії та ін. На жаль, освіта переважно залишається такою і в наш час. Результат – учень був і залишається об'єктом навчально-виховних впливів, а не суб'єктом навчальної діяльності в системі освіти.

Основною передумовою забезпечення реалізації парадигми освіти особи впродовж життя є створення таких умов у системі ПТО, коли учень спочатку становиться суб'єктом учіння, суб'єктом навчальної діяльності, суб'єктом процесу навчання, що йому забезпечує становлення суб'єктом професійної діяльності, а в майбутньому – успішну самоосвіту, професійне вдосконалення.

Методологічною підвалиною забезпечення суб'єктності учня в системі ПТО є гуманістична філософія освіти, а основним методологічним піходом – суб'єктно-діяльнісний, які закономірно зорієнтовані на особу, спрямовані на формування *творчо-гуманістичної особистості як цілісного суб'єкта культури, буття та діяльності, в тому числі й професійної*. На думку В.Рибалки, "Особистість – це суб'єкт свідомої продуктивної діяльності та суспільної поведінки, індивід із соціально-зумовленою системою психічних властивостей, що формується і виявляється у творчій та самоперетворюючій діяльності, спілкуванні, та опосередковує, регулює взаємодію людини з навколишнім середовищем" [6, с. 274].

І. Зязюн таким чином підкреслює важливість забезпечення суб'єктності учня в навчальному процесі: "Важливим і складним завданням є переведення змісту освіти у внутрішній світ особистості. Для цього необхідно організувати психологічно обґрунтовану діяльність двох рівнозначних у відношеннях суб'єктів: «учитель – учень», прагнучи актуалізувати формування в учнів внутрішньо-особистісної мотивації при задоволенні їхніх сутнісних (існуючих і формованих) потреб. Йдеться про освітню технологію – внутрішню організацію змісту, тобто про логіку і структуру змісту в контексті взаємовідношень учасників освітньої, зокрема й педагогічної дії" [2, с. 15].

Тут істотним аспектом є, на думку науковців, проблема формування культури навчальної діяльності учнів, оскільки від них вимагається вміння самостійно вчитися в системі професійної освіти, гнучко перейти від шкільної культури навчальної діяльності до культури навчальної діяльності в системі професійної освіти, яка докорінно відрізняється від шкільної. При

цьому навчальна діяльність має набути системного, послідовного, осмисленого та професійно спрямованого самокерованого характеру [8].

Ми вважаємо, що суб'єктний підхід у навчальному процесі буде сприяти взаємовпливу двох творчих рівноправних його суб'єктів – педагога й учня. У зв'язку з цим система загальної освіти має допомогти учневі стати суб'єктом навчальної діяльності чи формувати його навчальну суб'єктність, а система професійної освіти має розвивати культуру навчальної діяльності та сприяти становленню суб'єкта професійної діяльності. Інтегральна мета системи освіти – сприяти, допомогти та стимулювати учня стати суб'єктом учіння та активної творчої навчально-пізнавальної діяльності, кінцевим результатом якої має бути його системна здатність вчитися упродовж усього життя. Важливою передумовою становлення таким суб'єктом є опанування учнем навчальною діяльністю, вершиною якої є культура навчальної діяльності. Навчальна діяльність є таким психолого-педагогічним феноменом, який базується на розумінні та сприйнятті суттєвих механізмів взаємовпливу особи, культури та навчальної діяльності, оскільки культура визначає і формує новий зміст навчальної діяльності учня в системі професійної освіти, а навчальна діяльність зумовлює формування, розвиток, генерацію і вдосконалення нових форм культури (насамперед професійної), а вони – професійна культура та культура навчальної діяльності – спільно формують і розвивають творчу особистість майбутнього фахівця в процесі набуття професійної освіти.

«Культура навчальної діяльності є інтегративною діяльнісною характеристикою особистості студента, що передбачає високий рівень розвиненості та взаємодії основних компонентів його навчальної діяльності та забезпечує її цілісність, стимулює творчий потенціал і відображає системну здатність успішно опанувати професійною компетентністю в контексті сучасної та професійної культури, а також і майбутньої професійної діяльності» [8, с. 37].

Керівна роль у навчальному процесі в системі професійної освіти належала і буде належати педагогічним працівникам як суб'єктам викладання, оскільки професійна

освіта не можлива без педагога, з іменем якого пов'язані як успіх, так і упущення системи ПТО. Але він був, є і буде ведучою постаттю в навчальному процесі, в тому числі й дистанційній формі навчання, бо він організовує цей процес, визначає цілі, завдання, зміст, основні форми, засоби, методи, технології навчальної діяльності учнів, організовує їх на пізнавально-практичну діяльність і керує нею. Важливим є те, що він демонструє прийоми практичних професійних дій, розвиває мотивацію майбутньої професійної діяльності, надає навчальній діяльності учнів позитивно емоційного забарвлення. Безумовно, він перевіряє, контролює, коригує, регулює процес навчання, оцінює результати учіння та навчальної діяльності учнів. Однак, це не означає безсуб'єктності учня в навчальній діяльності, а означає партнерську взаємодію творчих суб'єктів – учня і педагога.

Відповідно, виникає запитання: **“Що означає суб'єкт навчальної діяльності щодо учня?”** За М. Каганом, вихідною характеристикою суб'єкта, головною його ознакою є активність, на протизагу пасивності об'єкта. Наступна характеристика – це свідомий і самосвідомий характер його активності, а підсумкова характеристика – це його унікальність [5, с. 91-97], а ми додаємо – самостійність, продуктивність і автономність в навчальній діяльності. Кожен учень спроможний, практично, стати суб'єктом власного учіння та навчальної діяльності. Його перетворення на суб'єкта є ніщо інше, як процес професійного виховання, навчання та розвитку, цілеспрямованого формування професійно важливих і розвиток особистісних якостей, прилучення до специфічного професійного середовища та допомога у становленні суб'єктом майбутньої професійної діяльності.

Для цього навчальний процес у системі ПТО повинен мати особистісну, суб'єктну та професійну спрямованість, що передбачає реалізацію таких виховних ідей і принципів: ідею розвитку особистості, формування суб'єкта професійної діяльності, чи принцип суб'єктної та професійної спрямованості виховання й освіти в системі ПТО; принцип залучення до професійного середовища та сприяння професійній соціалізації учнів як



майбутніх фахівців; ідею олюднення взаємин між учнями та педагогами як основи формування демократичної особистості майбутнього фахівця; принцип реалізації вимог індивідуального та диференційованого підходів; принцип природовідповідності навчання і виховання для актуалізації природної суб'єктності кожної особи, стимулювання суб'єктної поведінки тощо.

*Суб'єктом учіння є кожен учень у системі ПТО, який потенційно має свідомість і самосвідомість, є носієм предметно-практичної діяльності, професійного пізнання та становлення, чия активна діяльність має чітко спрямовану професійну орієнтованість і направлена на становлення суб'єктом професійної діяльності.* Основним інтегральним показником суб'єктності учня в навчальній діяльності є його навчальна суб'єктність, яка поступово стає професійною суб'єктністю, особливо в процесі здійснення квазіпрофесійної діяльності. Ми вважаємо, що кожен учень практично здатний стати суб'єктом навчальної діяльності. Для цього він має, на нашу думку, виступати як особистість, учень і майбутній фахівець, намагатися актуалізувати свою соціальну суб'єктність у навчальній діяльності та цілеспрямовано формувати професійну суб'єктність, тобто сприйняти цілі, цінності і смисл майбутньої професійної діяльності. Водночас, кожен учень може стати суб'єктом для самого себе тільки тією мірою, якою вона стала ним для інших, а інші є суб'єктами для нього. Тут особливо проявляються психологічні механізми суб'єкт-суб'єктної взаємодії в навчальному процесі між педагогами та учнями, а також, що важливо, і між самими учнями. Достатньо високу роль у формуванні таких взаємин має суб'єктний фактор, тобто педагогічна та професійна майстерність педагогічних працівників. Залишається своєчасною та актуальною думка *К. Ушинського* про те, що у вихованні все має ґрунтуватися на особистості вихователя, тому що виховна сила впливає тільки із живого джерела людської особистості. Ніякі статuti та програми, ніякий штучний організм, як би він добре не був осмислений, не може замінити особистість у вихованні. Без особистого безпосереднього впливу вихователя на вихованця істинне виховання,

що проникає в характер, неможливе. Тільки особистість може впливати на розвиток і визначення особистості, тільки характером можна формувати характер.

Бути суб'єктом для учня означає його перетворення із пасивної істоти в активну, тобто ініціатора власних навчально-пізнавальних дій і зацікавленого учасника їх здійснення. Встановлення таких взаємин в процесі навчання означає, що в центр уваги процесу навчання ставиться учень, насамперед, не як об'єкт навчання, а як його творчий суб'єкт, який стає зацікавленим, активним і повноправним учасником процесу навчання в системі ПТО.

Особливо ця проблема становиться актуальною в дистанційній формі організації професійної підготовки майбутніх фахівців, коли в контексті гуманістичної ідеї освіти слід підняти проблему *«олюднення Людини» у сфері професійної освіти*, тому що *«сміслом і ціллю освіти»*, – на думку *І. Зязюна*, – є Людина у постійному (впродовж життя) розвитку, її духовне становлення, гармонія відносин із собою та іншими людьми, зі світом. У такий спосіб освіта на державному рівні створює умови розвитку – саморозвитку, виховання – самовиховання, навчання – самонавчання всіх і кожного [2].

Застосування засобів і технологій дистанційного навчання істотно змінює традиційні форми взаємодії педагогів і учнів, формуються нові моделі їхньої взаємодії. Але суттєвим аспектом є те, що основним суб'єктом у дистанційній формі набуття професійної освіти є учень та основна форма його навчальної діяльності – цілеспрямована і контрольована самостійна робота. Він може вчитися за індивідуальним графіком, використовуючи заздалегідь отримані або доставлені згідно заявки за допомогою комп'ютерної павутини комплекти цифрових освітніх ресурсів, маючи можливість контактувати з педагогом за допомогою технічних засобів – телефону, електронної пошти тощо. Наступний суттєвий аспект – інтенсивність, швидкість, час занять, які «дистанційний учень» визначає сам, регулює самостійно, визначає індивідуальний темп опанування навчального матеріалу. Отже, він повністю автономний у своїй навчальній діяльності, що і є інтегральним показником його навчальної суб'єктності в системі ПТО.

Наступний потенціал засобів і технологій дистанційного навчання – це можливість найздібнішим учням додатково отримувати знання, користуватися електронними джерелами навчальної інформації, можливість самоконтролю ступеня опанування навчального матеріалу. Наприклад, дистанційне управління певними моделями технологічних машин дає можливість учням краще підготуватися до лабораторних і практичних занять, до роботи з певними аналогами, які встановлені в навчальній лабораторії.

Отже, можливості використання в навчально-виробничому процесі ПТНЗ засобів і технологій дистанційного навчання не обмежені. Головне – це суб'єктність як учнів, так і педагогів, від творчої ініціативності яких залежить успіх їх застосування. Сьогодні їх можливо використовувати, практично, на кожному занятті. Але суттєвий аспект – це наявність активної міжсуб'єктної взаємодії між педагогами та учнями, оскільки в протилежному випадку ефект їх застосування буде невисоким і невиправданим. Форма їх використання при денній формі навчання майбутніх фахівців називається змішаним навчанням (*blending learning*), яке об'єднує традиційні підходи та нові можливості дистанційного навчання в професійній підготовці майбутніх фахівців. Змішане навчання, яке творчо сполучає традиційну та дистанційну форми навчання за допомогою комплексного застосування засобів ІКТ, спочатку було зумовлене відсутністю потужних комп'ютерних мереж з великими інформаційними можливостями, і донині знаходить досить широке застосування в багатьох провідних країнах світу, в тому числі й ЄС і США, де містяться потужні Інтернет-технології.

При такому навчанні важливий не сам по собі факт застосування засобів дистанційного навчання, а досягнення виховних, розвивальних і навчальних цілей професійної підготовки майбутніх фахівців. Відповідно, вибір певних засобів ІКТ має бути визначений виключно змістом і методикою вивчення навчального матеріалу, а не тільки технічними та технологічними можливостями ІКТ. Це означає, що в основі вибору засобів і технологій дистанційного навчання мають лежати конкретні

завдання, зміст навчального матеріалу та специфіка навчальної дисципліни, характер і необхідність взаємодії між педагогами та учнями. Безумовно, тут потрібна велика інформаційна та методична робота педагогів, якісне опрацювання навчального матеріалу, навчально-методичне та організаційно-технологічне забезпечення навчального процесу взагалі та навчальної діяльності кожного окремого учня, зокрема. Необхідно створювати інформаційно-освітні середовища ПТНЗ, адаптувати до них певні засоби ІКТ, залучати мережні технології – Інтернет-технології, веб технології, поштові технології, інтерактивні та інші сучасні технології, які експлуатуються за допомогою локальних і глобальних електронних мереж. Наприклад, одною з них є кейс-технології, які реалізуються за допомогою структурованого набору електронних навчально-методичних матеріалів. Наступний варіант – це коли комп'ютерна мережа служить тільки комунікаційним середовищем, яке використовується для розміщення відомостей і інформації про навчальні програми, плани, семінари, а також про консультації, заліки, іспити тощо.

Отже, діапазон застосування засобів і технологій дистанційного навчання у професійній підготовці майбутніх фахівців не обмежений. Але існує суттєва передумова їх ефективного та педагогічно доцільного застосування. Це суб'єктність, насамперед, учнів як суб'єктів навчальної діяльності.

*Основними напрямками діяльності педагогів щодо забезпечення суб'єктності учнів у навчальному процесі, особливо в дистанційній формі навчання, мають бути:*

1) цілеспрямоване забезпечення міжособистісної навчальної взаємодії у системі «педагог-учень» (суб'єкт викладання – суб'єкт учіння, навчальної діяльності);

2) гуманітаризація змістовного компонента навчального матеріалу, якої можна досягти створенням особистісної та суб'єктної форми змісту в контексті навчальної діяльності та майбутньої професійної діяльності учнів, а також збільшення людського виміру, загальнолюдського, національного та професійного видів культури;

3) гуманізація і демократизація методичного компонента навчального процесу, що означає перехід у педагогічній

технології від монологу до діалогу, від соціального контролю до розвитку, від управління до самоуправління, стимулювання автономності учнів у навчальній діяльності; гуманізацію «неможливо звести до якихось конкретних технологій чи методів – це цілісна орієнтація, в основі якої перебудова особистісних установок педагога» [3, с. 9-11];

4) установлення суб'єкт-суб'єктних взаємин у системі «учень – учень», діалогізація процесу навчання шляхом творчого застосування суб'єктно-діяльнісних методів, методик і технологій професійної підготовки: «Спілкування і взаємодія є основними механізмами передачі соціального досвіду, а особистісний характер взаємин найбільше відповідає завданням гуманізації учіння і виховання» [1, с. 11];

5) культурна, професійна і суб'єктна ідентифікація учнів спочатку як суб'єктів навчальної, а згодом і професійної діяльності. Власне, самоідентифікація учнів є суттєвим повштокхом до суб'єктної поведінки в професійному середовищі.

Отже, для реалізації цих напрямів необхідно визнати кожного учня особистістю, суб'єктом своєї життєдіяльності та майбутньої професійної діяльності, гуманно ставитися до них і поважати їх особисту та суб'єктну позицію, право бути самим собою, допомогти їм соціалізуватися в професійному середовищі майбутньої професійної діяльності, цілеспрямовано виховувати професійно важливі якості, допомогти опанувати основи професійної майстерності, цілеспрямовано формувати культуру навчальної діяльності. Інтегральним результатом буде їхня здатність *вчитися, працювати, бути та жити активним життям*. Для цього необхідна творча актуалізація природної суб'єктності кожного учня у навчальному процесі.

Перспективні напрями подальших наукових пошуків: часткові методики застосування засобів і технологій дистанційного навчання у професійній підготовці майбутніх кваліфікованих працівників.

### Література

1. Зязюн І.А. Гуманістична стратегія теорії і практики навчального процесу // Рідна школа. – 2000. – № 8. – С. 8-13.

2. Зязюн І.А. Інтелектуально-творчий розвиток особистості в умовах неперервної освіти // Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи: Монографія / За ред. І.А. Зязюна. – К.: Віпол, 2000. – С.11-57.

3. Зязюн І.А. Сучасна освіта в контексті гуманістичної філософії // Діалог культур: Україна у новому контексті: філософія освіти. – Львів: Світ. – 1999. – С. 5-12.

4. Зязюн І.А., Сагач Г.М. Краса педагогічної дії: Навч. посібник / Інститут педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – К.: Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1997. – 302 с.

5. Каган М.С. Мир общения. – М.: Политиздат, 1988. – 253 с.

6. Рибалка В.В. Особистість як суб'єкт творчої трудової діяльності та професійного становлення // Професійна освіта: педагогіка і психологія: Польсько-український щорічник. – Київ-Ченстохова, 2000. – С. 267-276.

7. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2002. – 720 с.

8. Ягупов В.В. Студент как субъект учебной деятельности / В.В. Ягупов, В.І. Свистун // Нові технології навчання : [зб. наук. пр. : в 2 ч. / гол. ред. Зайчук В.О.]. — Київ — Вінниця, 2009. — Спеціальний випуск № 58: Духовно-моральне виховання і професіоналізм особистості в сучасних умовах. — Ч. 1. — С. 32-39.

Реферат

**Субъектность учеников как основная детерминанта дистанционного обучения в системе профессионально-технического образования**

**Василий Ягупов,**

*доктор педагогических наук, профессор, ведущий научный сотрудник  
лаборатории дистанционного профессионального образования*

*Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

**КЛЮЧЕВЫЕ**

**СЛОВА:**

субъект, субъектность, субъектные проявления, дистанционное обучение, средства и технологии проявления

В статье анализируется системная психолого-педагогическая проблема, которая касается превращения учеников в субъектов процесса обучения в системе профессионально-технического образования. Успешное овладение специальностью квалифицированного работника происходит по следующей траектории: субъект учебной деятельности, субъект учебной квазипрофессиональной деятельности, субъект собственной психической активности, субъект профессиональной деятельности на производстве. Субъект и субъектность учеников являются минимально необходимыми условиями внедрения элементов дистанционного обучения в систему профессионально-технического образования, успешного использования учениками его средств и технологий в процессе овладения основами будущей профессиональной деятельности. Учебная и профессиональная субъектность одновременно являются обязательными условиями обеспечения непрерывности профессионального образования квалифицированных работников в информационном обществе. В связи с этим формирование учеников в системе профессионально-технического образования как субъектов учебной деятельности является системной научной проблемой, которая имеет много проявлений – психологических и педагогических, разных аспектов – методологических, теоретических и методических, от комплексного успешного решения которых зависит их становление субъектами будущей профессиональной деятельности.

**Abstract**

***Pupils' subjectivity as basic determinant of distant training in VET system***

**V. Yagupov,**

*Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,*

*Leading Researcher of Distant professional training Laboratory*

*Institute of vocational education and training of NAPN of Ukraine*

**KEY WORDS:**

actor, subjectivity, subjective symptoms, distance learning, means and technologies of manifestation, distance learning

The article analyzes the systematic psychological and pedagogical problem, which concerns the transformation of students into the actors of the learning process in the system of vocational education. Successful mastery of the skill of a qualified worker goes in the following way - the actor of educational activity, the actor quasi-professional training activities, the actor of one's own mental activity, the actor of professional activity in the workplace. Actors and subjectivity of students is the minimum requirement for the introduction of elements of distance learning in vocational education, the successful use of tools and technologies by the students in the process of mastering the basics of their future professional activity. Educational professional subjectivity is simultaneously prerequisites to ensure the continuity of vocational training of skilled workers in the information society. In this regard, the formation of students in vocational and technical education system as the actors of educational activity is the systematic scientific problem that has many manifestations - psychological and pedagogical, different aspects - the methodological, theoretical and methodological, of a complex of successful solution of which depends on their becoming actors of the future professional activity.

**References**

1. Zyazyun I.A. Humanistychna stratehiya teorii i praktyky navchal'noho protsesu // Ridna shkola. – 2000. – # 8. – S. 8-13.
2. Zyazyun I.A. Intelektual'no-tvorchyy rozvytok osobystosti v umovakh neperervnoyi osvity // Neperervna profesiyna osvita: problemy, poshuky, perspektyvy: Monohrafiya / Za red. I.A.Zyazyuna. – K.: Vipol, 2000. – s.11-57.
3. Zyazyun I.A. Suchasna osvita v konteksti humanistychnoyi filosofiyi // Dialoh kul'tur: Ukrayina u novomu konteksti: filosofiya osvity. – L'viv: Svit. – 1999. – S. 5-12.
4. Zyazyun I.A., Sahach H.M. Krasa pedahohichnoyi diyi: Navch. posibnyk / Instytut pedahohiky i psykhohohiyi prof. osvity APN Ukrayiny. – K.: Ukrayins'ko-fins'kyi instytut menedzhmentu i biznesu, 1997. – 302 s.
5. Kagan M.S. Mir obscheniya. – M.: Politizdat, 1988. – 253 s.
6. Rybalka V.V. Osobystist' yak sub'yekt tvorchoyi trudovoyi diyal'nosti ta profesiynoho stanovlennya // Profesiyna osvita: pedahohika i psykhohohiya: Pol's'ko-ukrayins'kyi shchorichnyk. – Kyiv-Chenstokhova, 2000. – S. 267-276.
7. Rubinshteyn, S.L. Osnovy obschey psihologii / S.L. Rubinshteyn. – SPb.: Piter, 2002. – 720 s.
8. Yahupov V.V. Student kak sub'yekt uchebnoy deyatel'nosti / V.V. Yahupov, V.I. Svystun // Novi tekhnolohiyi navchannya : [zb. nauk. pr. : v 2 ch. / hol. red. Zaychuk V.O.]. – Kyiv — Vinnytsya, 2009. — Spetsial'nyy vypusk # 58: Dukhovno-moral'ne vykhovannya i profesionalizm osobystosti v suchasnykh umovakh. — Ch. 1. — S. 32-39.

УДК 377.091:37.018.43(086)

## СИНЕРГЕТИЧНІ ПАРАДОКСИ ЖИТТЯ Й ОСВІТИ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ ВИМІРІ

Володимир Юрженко,

*доктор педагогічних наук, професор, головний науковий  
співробітник лабораторії електронних навчальних ресурсів  
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

великі дані,  
інноваційний  
алгоритм, виникнення  
нових підходів,  
дистанційне й  
індивідуальне  
навчання, система  
електронних  
навчальних ресурсів,  
тренажери і  
симулятори в  
професійній освіті

### Реферат

Використання інформаційних ресурсів у сфері освіти підштовхує до використання великих даних – термін "Big Data". Стаття розглядає можливості виникнення інноваційних алгоритмів, що знаходять у великій кількості даних невідомі, а вірніше – незнані моделі, котрі назавжди будуть змінювати наше мислення і навіть уявлення про наші можливості. Така позиція екстраполюється на приклади виникнення нових підходів при розв'язанні начебто усталених бачень у медицині, педагогіці, інформаційній сфері.

Дані, розташовані на платформі, враховують як досвід викладачів з цього предмета, так й індивідуальні можливості та побажання учня (студента). Великі дані, використовуючи структури навчальних платформ (зокрема, платформ з дистанційної освіти), обирають окрему, індивідуальну навчальну траєкторію для кожного, хто навчається.

Але взаємодіючи з тими, хто вчиться, навчаються і самі освітні навчальні платформи. Від зворотного зв'язку адаптивні ресурси платформ отримують певне тренування, задовольняючи бажання користувача з дедалі якіснішими характеристиками (показниками). А той, хто навчається, отримує індивідуальну програму.

Великі масиви даних вимагають чіткого структурування як у вертикальному, так і в горизонтальному підпорядкуванні елементів системи. З іншої сторони, нині нові адаптивно налаштовані системи обробляють навіть мало структуровані або й навіть не структуровані дані соціальних мереж.

Розглянуті тенденції синергетичного виміру підводять до думки про необхідність їх врахування у системі професійної освіти.

Найбільш вагомим у дистанційній індивідуалізованій освіті є траєкторія навчання, що формується за рахунок масивів даних, перевіркою творчого засвоєння яких може найкраще слугувати система опитувальників і тестів.

Розкриваються можливості використання масивів великих даних для дистанційного й індивідуального навчання у системі електронних навчальних ресурсів, зокрема через систему тренажерів і симуляторів для системи професійної освіти.

**Постановка проблеми.** Час традиційних підходів закінчується. Ця думка постає з огляду на більшість процесів, що відбуваються на сучасному етапі розвитку ноосфери. Отже, це стосується й освітньої сфери.

Проблеми формування сучасних освітніх ресурсів, що віддзеркалені в дуже швидких і динамічних змінах інформаційних технологій і техніки, набувають надважливого характеру. Невирішення їх дедалі більше поглиблює різницю між елітною підготовкою у вищих професійних і загальноосвітніх навчальних закладах і підготовкою у пересічному середовищі освітньої сфери.

Глобальне використання інформаційних ресурсів у сфері освіти підштовхує до використання великих даних – термін «Big Data».

Уперше цей термін був використаний для опису неймовірного зростання меж цифрового контенту.

За законом Мура, обсяг цифрового контенту у світовій інформаційній мережі подвоюється кожні вісімнадцять місяців.

Тут виникає проблема так званої "цифрової амнезії", коли використовується такий принцип: зберігається і передається інформація не тільки під ім'ям й іншими атрибутами, які визначає створювач контенту, але навіть датою, що він її сам фіксує. Із закінченням терміну зберігання дані видаляються. Саму дату видалення автор може змінювати у процесі використання в будь-який момент. Такий підхід створює певні позитивні можливості оновлення всього масиву інформації, тим самим, і покращення її якості.

Хоча ці пропозиції носять поки що суто теоретичне передбачення, бо самі користувачі та й виробнича сфера нині не готові до постійного перегляду інформаційної складової всього контенту і видалення вже начебто непотрібних ресурсів. Допоки не визначені чіткі критерії видалення «застарілих ресурсів», цього робити скоріш за все не будуть.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Сучасні інформаційні системи, в яких обробляються величезні масиви інформації, зокрема ті, що пов'язані з

освітою, а це й системи дистанційного навчання, електронні освітні ресурси, бібліотеки, архіви, підручники, посібники тощо, – тобто навчальні комплекси, у зв'язку з їх величезними обсягами, несуть певну, не враховану самими розробниками проблему використання іншої, неklasичної логіки розгортання подій.

Зокрема, це стосується інноваційних алгоритмів, що знаходять у великій кількості даних невідомі, точніше – незнані моделі, котрі назавжди будуть змінювати наше мислення і навіть уявлення про наші можливості.

Логіка наведеного нижче прикладу з обробки значних масивів даних про стан недоношеної дитини приводить до парадоксального для класичної медичної науки висновку, що нормалізація всіх параметрів життєдіяльності дитини говорить не про одужання, а про наближення спалаху хвороби, особливо якщо це пов'язано з інфекційними захворюваннями [3].

Але цей приклад, який нібито протирічить звичній логіці подій, підтверджує синергетичну природу їх перебігу, проявляючись через різні параметри нелінійної, динамічної системи (хаотичний їх розподіл), якою і є організм людини, на певний короткий проміжок часу, стаючи стабільними (стан порядку), за якими знову ж таки може виникати новий хаотичний розподіл параметрів (хвороба).

На перший погляд, це нетривіальний приклад, та подібна аналогія підштовхує до таких, дещо незвичних педагогічних, виховних висновків, що мають ретроспективу з виховних моментів попередніх поколінь: якщо дитина десь затихла, значить можливо робить шкоду, або: якщо дитина добре навчається і веде себе показово дуже добре, то кваліфікований педагог обов'язково зверне увагу – можливо, це провісники якихось негативних поведінкових подій у житті цієї дитини.

Подібна проблема існує в значних масивах даних, коли алгоритмічно вивірені переміщення цих масивів призводять до збоїв системи і відказів виконання програми. Це є надважливим в умовах автоматичного і адаптивного налаштування навчальних електронних комплексів, коли будь-яка фуркація може привести до незворотних помилок (втрати інформації, знищення результатів тестових завдань тощо).

**Мета.** Розглянути вихідні позиції щодо синергетичності й синергійності використання великих масивів даних у інформаційних системах професійної освіти.

**Виклад основного матеріалу.** Ці три наведені вище приклади з нібито непорівнянних ситуацій, тим не менше, вони підтверджують наперед висловлену думку про пошук нетрадиційних підходів у розв'язанні проблем інформаційного освітнього середовища. Запропоновані приклади наштовхують на розмірковування щодо необхідності перегляду деяких відносно сталих концепцій освіти.

Зокрема, адаптивні форми і методи навчання з використанням великих масивів даних можливо більше підходять для набуття певного освітнього або професійного рівня окремо взятим учнем або студентом, який навчається за індивідуальною освітньою траєкторією, ніж традиційні заняття за предметами.

Навчальна платформа (особливо та, яка функціонує у вигляді дистанційного курсу), може і повинна запам'ятовувати, коли і в якому разі учень (студент) не в змозі виконати завдання. Зворотний зв'язок цієї платформи, як правило, пропонує індивідуальну підтримку, тобто ті рішення, які б допомогли, тому, хто вчиться, розв'язати завдання.

Є певні парадокси у використанні масивів великих даних, тому індивідуалізація навчання – найбільша перевага великих масивів даних у сфері освіти.

Саме сфера освіти у всьому світі найбільше страждає від недофінансування. І як би не пояснювали фахівці від економіки, що інвестиції в освіту на одиницю дають десятикратне збільшення прибутку, аніж вкладання в найсучасніше виробництво, де коефіцієнт приросту не перевищує два з половиною – три рази, та все ж весь цей позитивний ефект наштовхується на те, що при вкладанні грошей в освіту дуже важко вказати конкретні, безпосередні результати цих інвестицій. Вони (результати), як правило, опосередковані.

Не дивлячись на те, що вже декілька століть всі учні одного класу або студенти однієї групи займаються з одного й того ж предмета, дисципліни або курсу і за однією програмою, отримують однакові завдання, які потрібно виконати за певний час,

знаходячись в одному і тому ж приміщенні, кожен учень, студент є індивідуальністю, особистістю. А це вимагає в сучасній освіті враховувати його індивідуальні можливості й потреби.

Сучасні освітні системи, зокрема ті, що носять дистанційний характер, передбачають принцип індивідуалізації. Якщо учень (студент) має труднощі з завданням, то в процес вступають великі дані – «Big Data», і система починає підшукувати навчальний матеріал, який би найкращим чином допоміг учневі (студенту). Це може бути найкраще пояснення незрозумілого учневі матеріалу, розташоване на форумі платформи, що має найвищий рейтинг. Такий механізм використовується в сучасних електронних навчальних ресурсах.

Дані, розташовані на платформі, враховують як досвід викладачів з цього предмета, так й індивідуальні можливості та побажання учня (студента). Великі дані, використовуючи структури навчальних платформ (зокрема, платформ з дистанційної освіти), обирають окрему, індивідуальну навчальну траєкторію для кожного, хто навчається.

Але взаємодіючи з тими, хто вчиться, навчаються і самі освітні навчальні платформи. Від зворотного зв'язку адаптивні ресурси платформ отримують певне тренування, задовольняючи бажання користувача з дедалі якіснішими характеристиками (показниками). А той, хто навчається, отримує індивідуальну програму.

Наприклад, в учня проблеми з вивченням математики. Програма змінює розклад і більше приділяє уваги проблемному питанню. Якщо і в цьому разі учень не зможе просунутися далі, платформа дає рекомендації і поради, або навіть змінює послідовність викладу матеріалу.

Таку систему, зокрема, використовує Amazon у пропозиції книжок для читання. Тобто, аналогічно до того, як в освітній технології учителя, особистості, людини використовується як власний досвід, так і досвід попередників, тому і в «електронного тьютора» враховується досвід у вирішенні проблеми та шлях, який пройшли інші учні.

Найбільш цікава риса великих даних – це можливість передбачати результати

навчання, причому, не тільки на найближчу перспективу, але й прогнозування професійних уподобань і професійного визначення.

Великі масиви даних вимагають чіткого структурування як у вертикальному, так і в горизонтальному підпорядкуванні елементів системи. З іншої сторони, нині нові адаптивно налаштовані системи обробляють навіть мало структуровані або й навіть не структуровані дані соціальних мереж.

Різні веб-сервіси можуть виводити із не завжди зрозумілих думок авторів – дописувачів певні тенденції або навіть окремі напрями розвитку подій у дійсності, що дає змогу розробникам платформ ідентифікувати можливі проблеми і визначати наперед шляхи розгортання подій у системі та наперед змінювати параметри й характеристики елементів системи, які не дають можливості виникати негативним наслідкам. Деякі неточності можуть з'являтися, але загальні тенденції стають зрозумілими. І все це тому, що у зв'язку з такою діяльністю платформ алгоритми покращуються.

На думку фахівців, інформаційна революція все більше виокремлює математику як універсальний і фундаментальний інструмент освітнього середовища, а це приведе до появи нових професій на межі міждисциплінарних проявів діяльності, які наразі неможливо навіть уявити.

Це, наприклад, такі професії, як: спеціаліст по даних і художник по даних. Ці професії можливо буде засвоїти за 2–3 роки навчання, однак, здійснити таке неможливо з причини міждисциплінарного неспівпадіння за напрямками підготовки та спеціальностями. Спеціаліст з даних повинен володіти знаннями у сфері економіки й організації виробництва, статистики, інформаційних технологій, психології, засобів масової інформації і техніки. Художник з даних повинен фахово розумітися в математиці, графічному дизайні, психології, інформаційно-комунікаційних і комунікативних технологіях та в техніці.

Розглянуті тенденції синергетичного виміру підводять до думки про необхідність їх врахування у системі професійної освіти. Наведені вище приклади про можливість виникнення нових професій у сфері

інформаційних технологій змушують переглянути підходи та виявити нові тенденції у підготовці робітників високої кваліфікації за традиційними професіями – верстатник, кухар, електрик тощо.

Так, більшість із сучасних робітничих професій, особливо рівнів високої кваліфікації, потребують, окрім сталих, базових, інваріантних компетенцій та розширення компетентності за професією, додаткових за різним спрямуванням:

- інформаційних – що дають змогу швидко, в інтенсивних виробничих умовах отримати вказівку або консультацію у керівництва чи в архіві організації тощо;

- мовних – передбачають знання іноземної мови (зокрема, англійської) для розуміння супровідних документів на обладнання чи матеріали, яким він користується в умовах виробничого процесу тощо.

Наведені приклади не вичерпують переліку додаткових компетентностей сучасного професіонала, але існуючі нині вимоги до робітників їх особливо виокремлюють і підкреслюють.

Саме тут виникає питання: яким чином сучасні методи і технології освіти можуть сприяти розв’язанню наведених проблем?

Найперше, мова йде про нові інформаційні технології в освіті, дистанційне та індивідуалізоване навчання, що створює умови для формування індивідуальної освітньої траєкторії, котра враховує всі особливості й можливості у навчанні конкретної особистості.

Найбільш вагомим у дистанційній індивідуалізованій освіті є траєкторія навчання, що формується за рахунок масивів даних, перевіркою творчого засвоєння яких може найкраще слугувати система опитувальників і тестів.

У них можуть використовуватися як елементи навчання, запропоновані нині безкоштовно, так і відносно безкоштовні додатки з нижче наведених платформ для створення тестів. Ці інформаційні системи, що слугують конструкторами тестів і опитувальників, можуть бути використані в системі професійної освіти для впровадження в електронних навчальних ресурсах, зокрема, в навчальних закладах і освітніх ресурсах на теренах України.

Узагальнений огляд пропозицій в інформаційному полі дає змогу назвати такі

з них: Google Форми як елемент з офісних інструментів Google Drive [6], що уможливорює найбільш швидко і спрощено створювати власний тест чи опитувальник у вигляді завдань, на які обирається певний вид відповідей з готового набору, чи власні варіанти. Спрощена процедура розповсюдження дає змогу педагогу швидко вбудувати цей тест або опитувальник у власний сайт, або розіслати його тим, хто навчається. Єдина вимога – акаунт Google: безкоштовні форми разом з плагіном Flubaroo [11] допоможуть автоматично перевіряти відповіді учнів й оцінювати їх згідно заданих критеріїв.

Наступний варіант конструктора тестів Quizle [9] допомагає створювати тести, що дають змогу учням зіставляти зображення та інформацію чи вписувати власні варіанти, або учні будуть обирати правильні відповіді із запропонованих. Інтерфейс є інтуїтивно зрозумілий. Працює на платформах iOS і Android.

досить розповсюдженим є тестова конструкторська система Proprofs [4], що дає змогу вставляти в завдання текстові документи та презентації, файли PDF, а також зображення, аудіо- та відеофайли та пропонує на вибір один або кілька варіантів, просить заповнити пропущене слово або написати розгорнуту відповідь.

Наведені платформи-конструктори не вичерпують переліку існуючих в інформаційній мережі ресурсів тестостворювачів. Можна навести ще й платформи Kahoot [7], ClassMarker [10], Plickers [8], Easy Test Maker [5] тощо.

Можливе застосування й інших, не згаданих у статті платформ-конструкторів [1].

Тести є завершальним етапом навчання, але потрібно враховувати ті підсистеми управління інформаційним навчальним середовищем, що мають бути присутні у будь-якій освітній системі: це й управління організаційно-педагогічним процесом LMS (Learning management system), й управління дидактико-психологічним процесом CMS (Content management system). І якщо перша підсистема формує функцію забезпечення, то друга – основну функцію, через яку реалізується мета навчання.

Окрім запропонованої для перевірки результатів навчання системи тестів, що використовує саме обробку масивів великих



даних, вони закладаються у супровідному контенті будь-якого текстового змісту. Це графічна, відео- і аудіо- інформація, без якої неможливо реалізувати жодну сучасну освітню систему.

Характерним прикладом використання такого контенту в інформаційних освітніх ресурсах є тренажери і симулятори. Найбільш відомим прикладом використання тренажерів і симуляторів ще з часів аналогового контенту є їх використання у військовій сфері, де підготовка військових льотчиків, танкістів на первинному, пропедевтичному етапі відбувалася саме через тренажери та симулятори. Це було необхідним через виникнення під час навчання нештатних ситуацій, які могли призвести до загибелі людей, їх травмування, а також величезних матеріальних збитків від аварії літака тощо.

Але «потягнути» розробку і виготовлення тренажерів та симуляторів на базі аналогових пристроїв, з використанням значних матеріальних ресурсів могли тоді дозволити тільки військові з фактично необмеженим бюджетом.

Нині, сучасні засоби електронної, цифрової, дискретної техніки й інноваційних інформаційних технологій з можливістю обробки великих масивів даних дають можливість за відносно невеликих витрат коштів і матеріальних ресурсів створювати тренажери та симулятори практично для більшості існуючих у світі робітничих професій.

Саме ці тенденції використовує чимало сучасних компаній, фірм, що займаються розробкою і виготовленням симуляторів та тренажерів [2].

В Україні також існують подібні інноваційні організації, зокрема, львівська фірма ТЗОВ «МАРКЕТ-МАТС», котра займається розробкою і виготовленням тренажерів та симуляторів для військових (льотчиків і танкістів). Є й інші подібні розробники. І при певному державному замовленні або замовленнях роботодавців, вони могли б розробляти тренажери і симулятори для більшості робітничих професій, що потребують попереднього навчання, без безпосереднього використання дорогавартісної і складної для керування техніки (водій, кранівник, оператор крокуючого екскаватора, зварювальник тощо).

В освітньому процесі нині широко використовується програмне забезпечення з відкритим вихідним кодом – CMS Joomla і платформа «Moodle» як середовище електронних освітніх ресурсів, зокрема, електронних підручників для системи професійної освіти, що розробляються лабораторією електронних навчальних ресурсів Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Це середовище також може включати в себе як елемент тестові системи, тренажери та симулятори.

Усі перераховані вище інформаційні елементи навчальних систем, а це й тестові системи, і тренажери, і симулятори, які за масштабом використання ними обсягів інформаційного масиву теж відносяться до великих даних – Big Data, все більше задіюються у світовій освітній мережі. Тому висвітлені на початку статті можливі наслідки використання великих даних з медицини, педагогіки (виховання), інформаційних систем, а саме – виникнення парадоксальних результатів реалізації цих ресурсів – підштовхують до нетривіального висновку: не у всіх випадках реалізації наведених вище ресурсів очікувані результати впровадження їх у навчальний (освітній) процес можуть співпасти з реальними кінцевими результатами, як в позитивному, так і в негативному розумінні. На це потрібно зважати.

**Висновки.** Поява нових засобів у сфері інформаційно-комунікаційних технологій відкриває перспективні напрями інноваційної освіти. Нині отримують реалізацію такі зміни, які у свій час в освіті створило використання персонального комп'ютера, вдосконалення його мультимедійних можливостей, поява Інтернету, інтерактивного навчального обладнання, мобільних пристроїв для користувачів тощо. Зараз усі ці електронні засоби увійшли в повсякденну практику освітньої діяльності й дають змогу педагогам ефективно вирішувати традиційні педагогічні завдання, а також завдання, виникнення яких пов'язане з появою самих інформаційно-комунікаційних технологій та інноваційних технічних засобів.

Відтак, саме синергія синергетичного об'єднавчого процесу між сучасними освітніми методиками та технологіями й новітніми інформаційними технологіями, що мають широке застосування в освіті, дає

змогу набагато безпечніше, продуктивніше і швидше навчати наступне покоління найбільш необхідним і поширеним робітничим професіям. Окрім того, не потрібно забувати про мотиваційні компоненти освітнього процесу – молоде покоління потужно цікавиться новинками у сфері техніки і технологій, тому

застосування нового інформаційно-технологічного навчального ресурсу, що використовує сучасні тренажери і симулятори, піднімає зацікавленість у ознайомленні з ним, а через нього – й зі змістом навчання. Такою є логіка впровадження нових інформаційних і технологічних засобів у професійну освіту.

### Література

1. Антоненков Егор. 7 платформ для создания тестов. – Электронный ресурс: <http://www.edutainme.ru/post/7-platform-dlya-sozdaniya-testov/>.

2. Юрженко В.В. Тривимірність, симулятори й інші інноваційні засоби навчання для системи ПТО / Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали Звітної науково-практичної конференції [Тези]. – К.; Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2014. – С. 107–109.

3. Big Data: новый облик человечества // Chip. Журнал информационных технологий. – 2015. – № 2 (97). – С.18–23.

4. Building & testing knowledge. – Электронный ресурс: <http://www.proprofs.com/>.

5. EasyTestMaker is an online test generator to help you create and manage your

tests! – Электронный ресурс: <http://www.proprofs.com/>.

6. Let's get you set up with Google Drive. – Электронный ресурс: [https://drive.google.com/ob?usp=web\\_ww\\_intr\\_o](https://drive.google.com/ob?usp=web_ww_intr_o).

7. Make Learning Awesome. – Электронный ресурс: <http://getkahoot.com>.

8. Plickers is a powerfully simple tool that lets teachers collect real-time formative assessment data without the need for student devices. – Электронный ресурс: <http://www.plickers.com>.

9. Simple tools that let you study anything, for free. – Электронный ресурс: <http://quizlet.com/>.

10. The Best Online Testing for Business & Education. – Электронный ресурс: <http://www.classmarker.com/>.

Welcome to Flubaroo. – Электронный ресурс: <http://www.flubaroo.com/>.

### Реферат

#### Синергетические парадоксы жизни и образования в информационном измерении

Владимир Юрженко,

*доктор педагогических наук, профессор, главный научный сотрудник лаборатории электронных учебных ресурсов*

*Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

#### КЛЮЧЕВЫЕ

#### СЛОВА:

большие данные, инновационный алгоритм, возникновение новых подходов, дистанционное и индивидуальное обучение, система электронных учебных ресурсов, тренажеры и симуляторы в профессиональном образовании

Использование информационных ресурсов в сфере образования подталкивает к использованию больших данных – термин "Big Data". Статья рассматривает возможности возникновения инновационных алгоритмов, которые находят в большом количестве данных неизвестные, а вернее – неизведанные модели, что навсегда изменит наше мышление и даже представление о наших возможностях. Такая позиция экстраполируется на примеры возникновения новых подходов при решении как бы устоявшихся видений в медицине, педагогике, информационной сфере.

Данные, расположенные на платформе, учитывают как опыт преподавателей по конкретному предмету, так и индивидуальные возможности и пожелания ученика (студента). Большие данные, используя структуры учебных платформ (в частности, платформ дистанционного образования) выбирают отдельную, индивидуальную учебную траекторию для каждого обучающегося.

Но взаимодействуя с теми, кто учится, учатся и сами образовательные учебные платформы. От обратной связи адаптивные ресурсы платформ получают определенную тренировку, предлагая пользователю все более качественный результат поиска. А тот, кто учится, получает индивидуализированную программу обучения.

Большие массивы данных требуют четкого структурирования, как в вертикальном, так и в горизонтальном подчинении элементов системы. С другой стороны, в настоящее время новые адаптивно настроенные системы обрабатывают даже мало структурированные или даже совсем не структурированные массивы данных социальных сетей.

Рассмотренные тенденции синергетического восприятия образования, через процессы, происходящие в информационной среде, подводят к мысли о необходимости учитывать их влияние на систему профессионального образования.

Наиболее весомым в дистанционном индивидуализированном образовании является траектория обучения, которая формируется за счет массивов данных, результаты их творческого усвоения могут быть оценены через систему опросников и тестов.

Раскрываются возможности использования массивов больших данных для дистанционного и индивидуального обучения в системе электронных учебных ресурсов, в том числе через систему тренажеров и симуляторов для системы профессионального образования.

---

## Abstract

### Synergetic paradoxes of life and education in the informational dimension

V. Yurzhenko

*Doctor of pedagogical sciences,*

*Principal researcher of Digital training resources Laboratory*

*Institute of vocational education and training of NAPS of Ukraine*

---

#### KEY WORDS:

big data, innovative algorithm, appearance of new approaches, remote and individual training, system of electronic educational resources, trainers and simulators in vocational education

The use of informational resources in education encourages the use of large data bulk labeled by the term "Big Data". The present article considers the possibilities of occurrence of innovative algorithms allowing finding unknown or rather unexplored models in a data bulk. That will forever change the way of our thinking and even the idea of our capabilities. Such position is extrapolated to the examples of appearance of new approaches to solving seemingly established visions in medicine, pedagogics, and information area.

The data located on the platform take into consideration both the experience of teachers on the subject and the individual possibilities and wishes of the learner (student). Using the structures of the learning platforms (including the distance learning platforms), the Big Data choose a separate individual learning path for each learner.

But interacting with the learners the educational and training platform self-learn itself. From the feedback, the adaptive resources of the platforms get some training offering more and more qualified result of search to the user. And the learner gets an individualized program.

Large data bulk requires a clear structuring in both vertical and horizontal subordination of the elements of the system. On the other hand, nowadays new adaptively tuned systems process even less structured or even non-structured data from social networks.

The trends of synergistic perception of education examined lead to the idea of the necessity of taking into account their influence on the system of vocational education.

The most important in distance individualized education is the learning path formed by the data sets the results of creative adoption of which can be estimated thought the system of questionnaires and tests.

The possibilities of the use of large data arrays for distance and individual learning in the system of electronic educational resources, including simulators and trainers for vocational educational system are also revealed.

---

## References

1. Antonenkov Egor. 7 platform dlya sozdaniya testov. – Elektronniy resurs: <http://www.edutainme.ru/post/7-platform-dlya-sozdaniya-testov/>.
2. Yurzhenko V.V. Tryvymirnist', symulyatory y inshi innovatsiyni zasoby navchannya dlya systemy PTO / Naukovo-metodychne zabezpechennya profesiynoyi osvity i navchannya: materialy Zvitnoyi naukovo-praktychnoyi konferentsiyi [Tezy]. – K.; Instytut profesiyno-tekhnichnoyi osvity NAPN Ukrainy, 2014. – S. 107–109.
3. Big Data: noviy oblik chelovechestva // Chip. Zhurnal informatsionnyh tehnologiy. – 2015. – # 2 (97). – S.18–23.
4. Building & testing knowledge. – Elektronniy resurs: <http://www.proprofs.com/>.
5. EasyTestMaker is an online test generator to help you create and manage your tests! – Elektronniy resurs: <http://www.proprofs.com/>.
6. Let's get you set up with Google Drive. – Elektronniy resurs: [www.drive.google.com/ob?usp=web\\_ww\\_intro](http://www.drive.google.com/ob?usp=web_ww_intro)
7. Make Learning Awesome. – Elektronniy resurs: <http://getkahoot.com>.
8. Plickers is a powerfully simple tool that lets teachers collect real-time formative assessment data without the need for student devices. – Elektronniy resurs: <http://www.plickers.com>.
9. Simple tools that let you study anything, for free. – Elektronniy resurs: <http://quizlet.com/>.
10. The Best Online Testing for Business & Education. – Elektronniy resurs: <http://www.classmarker.com/>.
11. Welcome to Flubaroo. – Elektronniy resurs: <http://www.flubaroo.com/>.

УДК 377.3:159.9:711.16

## ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОЕКТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ

**Світлана Кравець,**

*кандидат педагогічних наук, науковий співробітник*

*лабораторії технологій професійного навчання*

*Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

майбутній  
кваліфікований  
робітник, педагог,  
професійна  
компетентність,  
проектні технології  
навчання, психолого-  
педагогічні основи,  
педагогічна взаємодія

### Реферат

У статті обґрунтовано психолого-педагогічні основи проектної навчальної діяльності майбутніх кваліфікованих робітників. У процесі організації проектної діяльності педагог повинен базуватись на основних принципах психології й імплементувати їх у педагогічних процесах.

Заявлено про домінування технологічних процесів в усіх сферах виробництва, що видозмінює характер праці й зумовлює потребу в модернізації системи професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у напрямі підвищення рівня їхньої професійної компетентності.

Охарактеризовано визначальні ознаки професійної компетентності, якими є: готовність працювати в умовах постійного оновлення техніки і технологій з урахуванням світових тенденцій; здатність проявляти гностичні, аналітичні, прогностичні уміння у процесі виконання трудових функцій; творчий потенціал й креативність при вирішенні нестандартних ситуацій; самостійність в окресленні перспективних цілей власної діяльності та пошуку оптимальних способів їх досягнення; адекватність в оцінюванні результатів діяльності, професійна й особистісна рефлексія тощо.

Визначено, що формування або ж розвиток професійно-особистісних утворень майбутнього компетентного кваліфікованого робітника уможливується шляхом впровадження у навчально-виховний процес інноваційних педагогічних технологій, зокрема проектних.

З'ясовано, що проектна діяльність на усіх етапах її реалізації передбачає спільну педагогічну взаємодію між суб'єктами навчального процесу, особистість кожного з яких має індивідуальні потреби, мотиви, цінності, психофізіологічні ознаки; характеризується різними емоційно-вольовими станами, когнітивно-пізнавальними процесами, соціальною поведінкою тощо.

Означено, що особистісні процеси й установки мають психологічну природу, тому й посилюється актуальність дослідження проблеми взаємодії двох наук – психології та педагогіки (психопедагогіки), що визначає взаємообумовленість психологічних закономірностей у межах конкретних педагогічних форм освітнього процесу.

Проаналізовано, що на кожному етапі проектної технології внутрішні стани й процеси (мотиваційно-потребнісні, когнітивно-пізнавальні, емоційно-вольові, діяльнісно-творчі, рефлексивні) суб'єктів педагогічної взаємодії видозмінюються, мобілізуються, коригуються у відповідності до освітніх вимог й соціокультурних настанов й цілісно спрямовані на розвиток професійної й ключових компетентностей майбутнього кваліфікованого робітника.

Узагальнено, що проектні технології сприяють якісній реалізації психолого-педагогічних основ й уможливають: для навчально-виховного процесу – перехід від «знаннєво-репродуктивної» системи освіти до гуманістичної, феліксологічної, компетентнісної; учня – розвиток й становлення як майбутнього професіонала; педагога – якісну зміну функцій, визначальними з яких є адаптивне управління й стимулювання пізнавальної діяльності учнів й системне удосконалення власної педагогічної майстерності, пошук й застосування оптимальних прийомів впровадження проектних технологій у навчально-виховний процес на рефлексивній основі.

**Постановка проблеми.** Сьогодні в державі відбувається цілеспрямоване утвердження інноваційного типу прогресу, що зумовлює конструктивні зміни в усіх соціальних сферах, економічних галузях й виробничих структурах. Для задоволення сучасних і перспективних планів розвитку суспільства, налагодження взаємодії країни з іншими державами та суб'єктами діяльності, забезпечення конкурентоспроможності й відповідності національної продукції міжнародним стандартам якості, затребуваним є трудовий потенціал, що

адаптивно реагує на виклики високотехнологічної економіки, гарантує продуктивність праці, постійно розвивається на вимогу прогресивних змін.

Орієнтація будь-якої виробничої галузі на підвищення показників фактичного внеску технологічних нововведень в економічне зростання України суттєво видозмінює вимоги до рівня підготовки суб'єктів, які беруть активну участь у формуванні виробничого потенціалу держави. У постійно оновлюваному характері праці дедалі чіткіше вбачається

технологічність виробничих процесів, що й вимагає модернізації системи професійної підготовки у напрямі підвищення рівня професійної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників, інтегруючи їхню готовність працювати в умовах постійного оновлення техніки і технологій з урахуванням світових тенденцій; здатність проявляти гностичні, аналітичні, прогностичні уміння в процесі виконання трудових функцій; творчий потенціал і креативність при вирішенні нестандартних ситуацій; самостійність в окресленні перспективних цілей власної діяльності та пошуку оптимальних способів їх досягнення; адекватність в оцінюванні результатів діяльності, професійну й особистісну рефлексію тощо.

Формуванню або ж розвитку означених професійно-особистісних утворень майбутнього компетентного кваліфікованого робітника оптимально сприяє впровадження в навчально-виховний процес інноваційних педагогічних технологій, в тому числі й проектних.

Характерною особливістю проектних технологій є послідовне виконання технологічних операцій, високоінструментальність яких гарантовано приводить до досягнення мети, отримання конкретної продукції. Технологічність, інструментальність й поетапна реалізація завдань проектної діяльності відображає системність в набутті учнями знань, умінь і навичок, що спрямовує зміст професійної підготовки на досягнення як навчальних результатів – компетентностей, так і практичних – продукція, вироби, послуги тощо.

Однак, зважаючи на чітко визначену систему розпоряджень в організації проектної діяльності, треба розуміти, що здійснюється вона у спільній педагогічній взаємодії між суб'єктами навчального процесу (педагогами й учнями), особистість кожного з яких має індивідуальні потреби, мотиви, цінності, психофізіологічні ознаки; характеризується різними емоційно-вольовими станами, когнітивно-пізнавальними процесами, соціальною поведінкою тощо. Означені особистісні процеси й установки мають психологічну природу, ступінь вираженості яких виявляється на усіх етапах організації

навчально-виховного (виробничого) процесу підготовки кваліфікованих робітників.

За таких обставин особливо актуальною є проблема дослідження взаємодії двох наук – психології і педагогіки. У контексті впровадження інноваційних педагогічних технологій назрілість розвитку психологічної теорії в навчанні й вихованні майбутніх кваліфікованих робітників посилюється слушними міркуваннями І. Зязюна: «...які б теорії чи методології, дидактики й методики не пропонувалися, вони нічого не варті поза «їх величністю» – двома суб'єктами педагогічної дії – учителем і учнем. Ідеться, передусім, про головний предмет психопедагогіки – процес їхньої взаємодії. Тут починається справжня жива педагогічна дія як домінантна складова педагогіки, яка поки що не набула життєвості в українській педагогічній науці» [5, с. 33].

**Аналіз досліджень та публікацій.** Проблеми імплементації психологічних принципів у педагогічну площину висвітлені в працях Едварда Стоунса, у змісті яких автор розкриває деякі принципові ідеї психології з огляду їхніх зв'язків з учінням й вчителем, і викладає способи використання психологічних принципів в учінні так, щоб ними могли скористатися вчителі у своїй спільній чи індивідуальній роботі [14, с. 21-22]. Подальшого розвитку ідеї психопедагогіки набули в дослідженнях Л. Фрідмана, який акцентує, що домінуючим у педагогічних процесах є принцип повинності, виконання вимог, які педагог повинен висувати учням. При цьому не враховується головний психологічний чинник – бажання учнів виконувати ці вимоги [16, с. 5]. Наукове обґрунтування практичного застосування психолого-педагогічних основ представлено С. Поляковим, який досліджував психологічні закономірності, що виявляються в межах конкретних педагогічних форм освітнього процесу [11, с. 66].

Ґрунтуючись на принципах психології, що детермінують практичне втілення теорій діяльнісного підходу (О. Леонтьєв), розвитку психіки (Л. Виготський), розвивального учіння (В. Давидов, О. Лурія), вікової періодизації психічного розвитку (Д. Ельконін), мотиваційних процесів (Е. Льїн), психології особистості

(С. Рубинштейн), соціальної психології (Г. Андрєєва, С. Корнев), виховних впливів (К. Ушинський) та ін., на теренах української педагогіки відомими метрами науки здійснено важливі дослідження щодо пошуку способів наближення психологічної теорії і педагогічної практики, їх взаємозбагачення в єдиному прагненні – створення оптимально сприятливого освітнього середовища для становлення суб'єктності особистості: у процесі професійної підготовки – кваліфікованого робітника як професіонала в конкретній галузі; у безперервному вдосконаленні рівня педагогічної майстерності – педагога як «транслятора» визначених ринком праці необхідних учневі компетенцій для самореалізації в обраній професії.

Відображення принципів психології в царині педагогічної дії ґрунтовно висвітлено в наукових доробках І. Зязюна [5]; діалектичний взаємозв'язок професійної педагогіки і психопедагогіки праці є одним із напрямів багатоаспектних досліджень Н. Ничкало [9]; про внутрішні регулятори професійної діяльності й соціальної поведінки, котрі піддаються виховним впливам, йдеться у працях І. Бека [1]; вплив соціальних чинників в умовах діяльності (навчальної, професійної) на диференціацію та інтеграцію різноманітних індивідуальних психічних якостей відстежується в роботах В. Рибалки [12]; про максимальне наближення освіти, навчання і виховання конкретної особистості до її сутності, здібностей і життєвих планів наголошується В. Кременем у доповідях щодо забезпечення конструктивних зв'язків між освітою й особистістю у соціальному поступі [7].

У безпосередньому впровадженні психолого-педагогічних основ у процес професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників найбільш ефективними є інноваційні педагогічні технології, якісний вплив яких на формування професійної компетентності робітничих кадрів достатньо обґрунтований у педагогічній теорії й перевірений практикою.

Не спростовуючи значення інтерактивних, особистісно-орієнтованих, ігрових, проблемно-розвивальних, інформаційно-комунікаційних та ін. технологій, акцентуємо увагу на проектній навчальній діяльності, мета якої формується

із внутрішніх потреб особистості, а результат досягається самостійними діями в розв'язанні проблеми.

Проектні технології почали активно використовуватися в українських освітніх системах наприкінці 90-х років ХХ ст., зміст й форми реалізації яких ґрунтувались на досвіді американських шкіл, положеннях прийнятого у США документу «Проектний метод у системі освіти» (1919 р), класифікації видів навчальних проектів тощо.

Погляди сучасних науковців щодо суті проектних технологій та можливостей їх використання в педагогічних системах суттєво прогресують, у порівнянні з дослідженнями методу проектів минулих століть, однак і досі дискусійними в наукових колах є питання змісту, структури, етапів реалізації тотожних чи розмежованих понять: «проект», «метод проектів», «проектні технології», «проектна діяльність» тощо.

Вагомими науковими внесками щодо вивчення окремих аспектів проектних технологій в організації навчально-виховного процесу є праці вітчизняних та зарубіжних учених, зокрема: В. Гузєєва, В. Кілпатрика, О. Коберника, Е. Полата, П. Лузана, І. Сасової, С. Яшук та ін.

Дефініції «проект» і «технологія» в поєднанні функціонально спрямовані на формування знань, умінь й навичок учнів, а ось вибір способів їх практичного вираження і досягнення очікуваного результату залежить від специфіки педагогічної системи, характеру педагогічної взаємодії й міри використання у ній теоретичних принципів психології у практиці учіння.

**Мета статті.** Обґрунтувати психолого-педагогічні основи проектної навчальної діяльності майбутніх кваліфікованих робітників і визначити їх вплив на розвиток професійної компетентності суб'єктів навчально-виховного процесу.

**Виклад основного матеріалу.** Зовнішні і внутрішні впливи постійно видозмінюють вимоги до рівня професійної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників, що, в свою чергу, актуалізує й самоосвітню компетентність педагогічних кадрів у напрямі відповідності їхньої педагогічної майстерності критеріям нової генерації педагогічного персоналу.

Соціально-економічні процеси в суспільстві, тенденції ринку праці всіх галузей виробництва, безпосереднє соціально-професійне оточення учня, особливості психолого-педагогічної взаємодії в навчальному середовищі тощо – зовнішні фактори, які дедалі чіткіше окреслюють технологічний характер знань, переорієнтовують зміст професійної підготовки зі «знаннєвої» парадигми до діяльнісного застосування набутих компетенцій, з їх розуміння – до дієвості в конкретній виробничій ситуації.

Реформаційні процеси в суспільстві, розкриття демократичної свободи в державі, дійсний стан яких ще далекий від очікуваного, істотно впливають на формування ціннісних ідеалів учнів, видозмінюють внутрішні потреби особистості, інтереси, мотивацію, прагнення поглиблювати професійні знання і якісно імплементувати їх у трудовій діяльності з метою саморозвитку й професійної самореалізації.

Науково-технічний прогрес, удосконалення технологій в галузях виробництва, оновлення матеріалів, інструментів, обладнання, способів їх використання в трудовій діяльності тощо передбачає володіння учнями поліфункціональними компетентностями, забезпечити формування яких у процесі професійного підготовки можливо, однак недостатньо для успішного становлення випускника у професійній діяльності. Звідси, – першочерговим завданням у процесі розвитку професійної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників є формування постійної внутрішньої потреби у знаннях як сутнісної риси особистості, як установки до постійного уміння вчитися впродовж усього життя, систематичного розширення професійної компетентності навіть за межами навчального закладу.

За таких обставин індивідуальні потреби учнів, що детермінуються зовнішніми і внутрішніми впливами, частково задовольняються у процесі професійної підготовки, відповідно до змісту професійних вимог освітньо-кваліфікаційної характеристики Державних стандартів професійно-технічної освіти з професій, що є обов'язковими для виконання, й означені словосполучками:

«учень повинен знати», «учень повинен вміти»; однак, педагогічна взаємодія такого змісту доречно схарактеризована Л. Фрідманом, який вважає, що традиційна педагогіка розглядає і вирішує питання виховання й навчання не конкретних учнів, які мають свій темперамент і характер, а абстрактних об'єктів педагогічного впливу, які покірно виконують усі вказівки вчителів [16, с. 5]. Більш того, превалювання «повинності» породжує внутрішній супротив особистості, обмежуючи її свободу у виборі способів задоволення внутрішніх потреб, гальмує розвиток позитивної «Я-концепції», мотивації досягнення успіху, професійної мотивації, деформує самооцінку тощо. Означені індивідуально-психологічні утворення, власне, і є рушіями, основою, що забезпечують позитивну динаміку рівнів розвитку професійної компетентності як у межах навчальної діяльності, так і поза нею – у професійному саморозвитку й навчанні упродовж життя.

Мета і завдання проектної технології, що декомпозиційовані в етапах її здійснення, уможливають вирішення заявлених міркувань щодо зближення принципів педагогіки з принципами психології; останні забезпечують вагоме підґрунтя якості навчання, враховуючи наявні й потенційні можливості тих психологічних властивостей, якостей та здібностей учнів, на основі яких може бути здійснено формування й розвиток компетентностей майбутнього кваліфікованого робітника.

Застосування проектних технологій в освітніх середовищах приводить до модифікації їх етапів. Так, О. Коберник визначає підготовчий, виконавчий, презентаційний і підсумковий етапи реалізації проектної технологій [6]. І. Дремова конкретизує: початок виконання, планування, прийняття рішення, реалізація, оцінка результатів, захист проекту [2], Н. Любчак визначає розробку проектного завдання, реалізацію проекту, оформлення результатів, презентацію й захист проекту, рефлексію [8], І. Сергєєв у проектній роботі виокремлює п'ять «П»: проблема, проектування (планування), пошук інформації, продукт, презентація, шосте «П» передбачає створення «портфоліо» (робочі матеріали проекту) [15].

Відмінність у назвах етапів проектної навчальної діяльності не порушує загального

алгоритму процесу, що має єдину мету, спрямовану на кінцевий результат і реалізується в педагогічній взаємодії завдяки оптимальній мобілізації мотиваційно-потребнісних, когнітивно-пізнавальних, діяльнісно-творчих, рефлексивних та інших індивідуальних процесів, які по-різному проявляються суб'єктами у ході здійснення проектної роботи.

Першочергово в організації проектної навчальної діяльності передбачається вибір проблеми, з якої формулюється тема проекту. У здійсненні означеного відстежується прояв таких індивідуально-психологічних процесів особистості, як: активізація внутрішніх потреб, мотивація, креативність (продукування ідей); відбувається зіп'ясування індивідуальних психофізіологічних можливостей із заявленими завданнями та критеріями якості результату, визначення своєї ролі в груповій проектній діяльності тощо. Перелічені дії мають психологічний характер й перетворюються у педагогічній площині, закладають основу практичного застосування технології у навчально-виробничій діяльності.

У цьому контексті визначальним є «живе знання» про людину, яке, як зазначає В. Зінченко, є слабо концептуалізоване, воно інтуїтивне [3]. У міркуваннях науковців вбачаємо застереження, що будь-яка технологізація – це втрата істотної частини людської душі [4, с. 11].

За таких обставин обов'язковою умовою проектної навчальної діяльності на її початковому етапі є створення оптимально сприятливого партнерського середовища для здійснення педагогічної взаємодії, що, у свою чергу, передбачає володіння педагогом не просто концептуальними знаннями з психології, а вимагає чітких уявлень про специфіку психічної, індивідуально-психологічної реальності, наявності чутливості до змін педагогічної ситуації, особливостей емоційно-вольових процесів, станів та властивостей особистості. Інтуїтивне «бачення» внутрішніх станів учнів визначає характер прояву педагогічних принципів індивідуалізації, диференціації, співробітництва й партнерства й, не порушуючи вираження суб'єктності учасників у процесі проектної діяльності,

закладає якісну основу для реалізації наступних етапів проектної технології.

Процес виконання проектної роботи супроводжується як пізнавально-творчими, так і конструкторсько-технологічними діями, які спричинюють інтелектуальні перетворення когнітивно-пізнавального потенціалу учнів щодо задоволення потреби в поглибленні професійних знань й зумовлюють активний пошук способів оволодіння ними. Характерними особистісними рисами, що проявляються на цьому етапі, є самостійність і самоорганізація, відповідальність, здатність до професійної мобільності, професійна мотивація тощо, рівень сформованості яких залежить від фізіологічних, індивідуально-психологічних якостей учня й емоційно-вольових процесів, інтелектуальних можливостей та приводять до задоволення чи незадоволення пізнавальної потреби.

На жаль, знаннево-репродуктивна система навчання й досі керується принципом предметоцентризму для задоволення нормативно визначених вже й не зовсім актуальних вимог ринку праці. Однак, відрадним є те, що в цьому процесі активно використовуються сучасні форми, методи, засоби навчання, інноваційні педагогічні технології тощо. З однієї сторони, такий підхід забезпечує підвищення рівня освіченості учня й веде до досягнення мети, а з іншої, – репродуктивність знань і вимушеність у виконанні завдань гальмують розвиток соціалізації й самореалізації, нівелюють потребу в навчанні упродовж життя, породжують короткотривалий успіх від результату діяльності, без подальшого її творчого продовження у конкретно обраній виробничій галузі.

Зовнішні й внутрішні чинники є взаємообумовленими в організації проектної роботи на виконавчому етапі, а їх урахування й поєднання визначають кінцевий результат. Йдеться про те, що інноваційні зміни в будь-якій галузі виробництва значно випереджують стандартизований зміст професійної підготовки кваліфікованих робітників і посилюють значення соціально-психологічного принципу провідної ролі соціокультурного контексту, або соціальної ситуації розвитку в навчально-виробничому процесі. Для задоволення суб'єктності



сучасної людини, її самореалізації, становлення професійно компетентного фахівця в конкретній галузі заявлений принцип диктує якісно новий характер діяльності учасників проектної роботи, спрямований на прояв творчих здібностей, дослідницьких, пошукових навичок як учнів, так і педагогів; усвідомлення важливості свого трудового внеску в досягнення колективу; здатність працювати в колективі, ефективно спілкуватися з колегами та керівниками; бути готовим і здатним навчатися самостійно, уміти працювати з різними джерелами інформації щодо професійної діяльності; нести персональну відповідальність за доручену справу, здійснювати самоконтроль; розуміти основну термінологію галузі своєї професійної діяльності; вміти спілкуватися з колегами, дотримуючись норм професійної культури тощо.

Перелічені компетенції у сформованому стані визначають зміст ключових компетентностей майбутнього кваліфікованого робітника, природа яких ґрунтується на основних положеннях соціальної і загальної психології, психології діяльності, праці, психології особистості тощо.

Результативний етап проектної технології часто асоціюють із презентаційним. Не вдаючись до аналізу всіх підготовчих дій до захисту проєктів, акцентуємо увагу на важливій як у професійному, так і в особистісному плані компетентності – комунікативній, котра не виникає на порожньому місці, вона формується та розвивається на основі досвіду людського спілкування, який, з однієї сторони, характеризується як соціальний і включає норми й цінності культури, з іншої – є індивідуальним, оскільки ґрунтується на індивідуальних комунікативних здібностях і психологічних подіях, пов'язаних із спілкуванням в житті особи. Комунікативна компетентність є необхідною умовою успішної реалізації особи у професійній діяльності, яку доцільно розглядати як систему внутрішніх засобів регуляції комунікативних дій [10].

Численні психолого-педагогічні наукові праці присвячені проблемі розвитку комунікативної компетентності спрямовані на її удосконалення в усіх видах спілкування – комунікативному, інтерактивному і

перцептивному, в залежності від предмету й об'єкта дослідження.

У контексті аналізу проектної діяльності й міри вияву комунікативної компетентності на презентаційному її етапі майбутніми кваліфікованими робітниками, варто акцентувати увагу не на самій компетентності у спілкуванні, а на розвитку комунікативного потенціалу особистості.

Комунікативний потенціал визначається можливостями учнів, які й визначають якість їхнього спілкування. Поряд з компетентністю в спілкуванні комунікативний потенціал включає ще дві складові: комунікативні властивості особи, які характеризують розвиток потреби в спілкуванні, відношення до способу спілкування і комунікативні здібності – володіти ініціативою в спілкуванні, виявляти активність, емоційно відгукуватися на стан партнерів по спілкуванню, формулювати і реалізовувати власну індивідуальну програму спілкування, здатність до самостимуляції і до взаємної стимуляції в спілкуванні [13]. Вираження комунікативного потенціалу в конкретній ситуації, до прикладу, й у презентаційних процесах результатів проектної діяльності, передбачає акумуляцію системи внутрішніх ресурсів, уміння будувати контакт на різних психологічних дистанціях, культуру говоріння й слухання, гнучкість в адекватній зміні психологічних позицій тощо.

Завершальним етапом проектної діяльності є рефлексивний, в ході якого здійснюється обговорення результатів, аналізується їх відповідність запланованій меті, окреслюються перспективні напрями роботи тощо. Виконання цих дій у спільній діяльності учнів і педагогів передбачає рефлексію, як особистісну, так і професійну. Здатність до рефлексії детермінується інтелектуальними здібностями, морально-ціннісними установами, психофізіологічними й індивідуально-психологічними процесами.

Особистісна рефлексія є властивістю суб'єкта й спричинює перетворення у самосвідомості, супроводжується осмисленням успіхів чи невдач у виконанні роботи, передбачає самоаналіз, самоорганізацію, самоконтроль і спонукає (або не спонукає) до саморозвитку. Щодо професійної рефлексії, то вона визначається свідомим регулюванням професійної

діяльності, реалізацією її функцій, процесів, результатів роботи, засобів здійснення.

Усі форми рефлексії є узагальнюючим особистісним явищем переосмислення досвіду і професійних результатів проектної діяльності не тільки учнів, а й педагогів, та забезпечує своєрідне самоуправління індивідуально-психологічними процесами з метою досягнення самореалізації в обраній діяльності з повним використанням психолого-педагогічних ресурсів (самооцінка, самоконтроль, компетентність, майстерність, творчість тощо).

**Висновок.** У процесі організації проектної діяльності майбутніх кваліфікованих робітників педагог повинен обов'язково враховувати й використовувати загальні принципи психології та переносити їх у площину педагогічних процесів з метою реалізації основної мети професійної підготовки – формування цілісної особистості робітника-професіонала, який володіє професійною і ключовими компетентностями, є культурно освіченим і соціально відповідальним, здатен успішно самореалізуватись у виробничій діяльності, мобілізуючи при цьому індивідуально-психологічні ресурси й професійно набутий досвід.

Проектні технології у цьому контексті сприяють якісній реалізації психолого-педагогічних основ (творчий характер навчання, орієнтація навчання на сенситивні періоди розвитку учня, співробітництво, партнерство діалог, ампліфікація (збагачення, посилення, поглиблення) розвитку; інтеріоризація (*перетворення зовнішніх, реальних дій з предметами у внутрішні*) й екстеріоризація (*перехід від*

*внутрішньої, психічної діяльності, до зовнішньої, предметної*) як механізми розвитку та навчання тощо) й уможливають:

– для навчально-виховного процесу – перехід від «знаннєво-репродуктивної» системи освіти до гуманістичної, феліксологічної (навчити особистість відчувати себе щасливою в реальному житті), компетентнісної, в основу якої покладено взаємодію, співробітництво, партнерство, мотивацію успіху, діалог з особистістю, рефлексивні процеси;

– для учня – розвиток і становлення майбутнього професіонала, що передбачає формування в структурі особистості системи соціальних відносин, позитивну трансформацію мотиваційно-ціннісних установок, інтеріоризованих і віддзеркалених крізь призму особистісних якостей і власного досвіду;

– для педагога – якісну зміну функцій педагога, визначальними з яких є адаптивне управління й стимулювання пізнавальної діяльності учнів; системне вдосконалення власної педагогічної майстерності, пошук і застосування оптимальних прийомів упровадження проектних технологій у навчально-виховний процес на рефлексивній основі.

**Перспективи подальших досліджень** вбачаємо в обґрунтуванні методичних підходів до оцінювання результатів проектної навчальної діяльності майбутніх кваліфікованих робітників на основі компетентнісного підходу в контексті психолого-педагогічних впливів на динаміку навчальних досягнень учнів.

### Література

1. Бех І. Д. Психологічні джерела виховної майстерності : навч. посіб. / Іван Димитрович Бех – К. : Академвидав, 2009. – 248 с.
2. Дремова І. Б. Метод проектів у формуванні технологічної культури майбутніх кваліфікованих робітників / І. Б. Дремова // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. праць. Вип. 5 / Ін-т проф.-тех. освіти НАПН України ; [Ред. кол. : В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – К. : Педагогічна думка, 2013. – С. 40–45.
3. Зинченко В. П. Психологические основы педагогики (Психолого-педагогические основы построения системы развивающего обучения Д. Б. Эльконина – В. В. Давыдова): Учеб. пособие. – М.: Гардарики, 2002. – 431 с.
4. Зинченко В. Живое знание // Большой психологический словарь / Сост. и общ. ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко. – СПб.: Прайм - Евразнак, 2003. – С. 177–178.
5. Зязюн І. А. Психопедагогіка московської психологічної школи / І. А. Зязюн // Теорія і практика управління соціальними системами / Щоквартальний

науково-практичний журнал. – Харків: НТУ «ХП», 2013. – № 2. – С. 33–41. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.kpi.kharkov.ua/archive/Наукова\\_періодика/Tipuss/2013/2](http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Наукова_періодика/Tipuss/2013/2). – Назва з екрана.

6. Коберник О. Проектування на уроках трудового навчання / О. Коберник // Трудова підготовка в закладах освіти. – 2001. – № 4. – С. 12 – 14.

7. Кремень В. Г. Освіта, особистість і соціальний поступ / В. Г. Кремень // Доповідь на VI Українсько-польському форумі «Освіта для сучасності» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://naps.gov.ua/ua/press/releases/777/>. – Назва з екрана.

8. Любчак Н. М. Проектні технології: сутність та особливості використання у навчальному процесі / Н. М. Любчак. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://visnyk.chnpu.edu.ua/download/vs122/35.pdf>. – Назва з екрана.

9. Ничкало Н. Г. Професійна педагогіка і психопедагогіка праці у діалектичному взаємозв'язку / Н. Г. Ничкало // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Харків: НТУ «ХП», 2013. – № 2. – С. 40–52. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.kpi.kharkov.ua/archive/Наукова\\_періодика/Tipuss/2013/2](http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Наукова_періодика/Tipuss/2013/2). – Назва з екрана.

10. Общение и оптимизация совместной деятельности / под ред. Г. Андреевой, Я. Яноушека. – М. : Изд-во МГУ, 1987. – 297 с.

11. Поляков С. Д. Что такое психопедагогика? // Ученые записки. Ежекварт. науч. журнал пед. ин-та Саратовского гос. Ун-та им. Н. Г. Чернышевского. – 2008. – Т.1. – Сер. Психология. Педагогика. – № 1–2. – С. 66–69.

12. Рибалка В. В. Психологія розвитку творчої особистості : навч. посіб. / Валентин Васильович Рибалка. – К. : ІЗМН, 1996. – 236 с.

13. Руденский Э. В. Социальная психология: курс лекций / Э. В. Руденский. – М. : Инфа-м; Новосибирск : ИГАЭИУ, 1997. – 224 с.

14. Стоунс Э. Психопедагогика. Психологическая теория и практика обучения; Пер. с англ. / Под ред. Н. Ф. Талызиной. – М. : Педагогика, 1984. – 472 с.

15. Сергеев И. С. Как организовать проектную деятельность учащихся : практ. пос. для работников общеобраз. учреждений. – М.: Аркти, 2004. – 250 с.

16. Фридман Л. М. Психопедагогика общего образования: Пособие для студентов и учителей. – М. : Издательство «Институт практической психологии», 1997. – 288 с.

## Реферат

### Психолого-педагогические основы проектной деятельности будущих квалифицированных рабочих

Светлана Кравець,

кандидат педагогических наук, научный сотрудник  
лаборатории технологий профессионального образования Института  
профессионально-технического образования  
НАПН Украины

#### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

будущий  
квалифицированный  
рабочий, педагог,  
профессиональная  
компетентность,  
проектные технологии  
обучения, психолого-  
педагогические  
основы,  
педагогическое  
взаимодействие

В статье обоснованы психолого-педагогические основы проектной учебной деятельности будущих квалифицированных рабочих. В процессе организации проектной деятельности педагог должен базироваться на основных принципах психологии и имплементировать их в педагогические процессы.

Заявлено о доминировании технологических процессов во всех сферах производства, что видоизменяет характер труда и обуславливает потребность в модернизации системы профессиональной подготовки будущих квалифицированных рабочих в направлении повышения уровня их профессиональной компетентности.

Охарактеризованы определяющие признаки профессиональной компетентности, которыми являются: готовность работать в условиях постоянного обновления техники и технологий с учетом мировых тенденций; способность проявлять гностические, аналитические, прогностические способности в процессе выполнения трудовых функций; творческий потенциал и креативность при решении нестандартных ситуаций; самостоятельность в определении перспективных целей своей деятельности и поиске оптимальных способов их достижения; адекватность в оценке результатов деятельности, профессиональная и личностная рефлексия.

Определено, что формирование или развитие профессионально-личностных образований будущего компетентного квалифицированного рабочего становится возможным путем

внедрения в учебно-воспитательный процесс инновационных педагогических технологий, в частности проектных.

Выяснено, что проектная деятельность на всех этапах ее реализации предусматривает совместную педагогическое взаимодействие между субъектами учебного процесса, личность каждого из которых имеет индивидуальные потребности, мотивы, ценности, психофизиологические признаки; характеризуется различными эмоционально-волевыми состояниями, когнитивно-познавательными процессами, социальным поведением.

Отмечено, что личностные процессы и установки имеют психологическую природу, поэтому и усиливается актуальность исследования проблемы взаимодействия двух наук – психологии и педагогики (психопедагогики), что определяет взаимообусловленность психологических закономерностей в рамках конкретных педагогических форм образовательного процесса.

Проанализировано, что на каждом этапе проектной технологии внутренние состояния и процессы (мотивационно-потребностные, когнитивно-познавательные, эмоционально-волевые, деятельностьно-творческие, рефлексивные) субъектов педагогического взаимодействия видоизменяются, мобилизуются, корректируются в соответствии с образовательными требованиями и социокультурными установками и целостно направлены на развитие профессиональной и ключевых компетенций будущего квалифицированного рабочего.

Выяснено, что проектные технологии способствуют качественной реализации психолого-педагогических основ и делают: для учебно-воспитательного процесса – переход от «знаниевой-репродуктивной» системы образования к гуманистической, феліксологічної, компетентностной; ученика – развитие и становление как будущего профессионала; педагога – качественное изменение функций, определяющими из которых являются адаптивное управление и стимулирование познавательной деятельности учащихся и системное совершенствование собственного педагогического мастерства, поиск и применение оптимальных приемов внедрения проектных технологий в учебно-воспитательный процесс на рефлексивной основе.

---

## Abstract

### Psycho-pedagogical basis of future skilled workers' project activity

**Svitlana Kravets,**

*Ph.D., Researcher of the Professional training technologies Laboratory  
Institute of vocational education and training of NAPS of Ukraine*

#### KEY WORDS:

future skilled worker, teacher, professional competence, project learning technologies, psychological, educational foundation, educational interaction

In the article the psycho-pedagogical foundations of project activity of future skilled workers. In the course of the project activity the teacher should be based on the basic principles of psychology and implement them in the educational process.

Stated the dominance of technological processes in all areas of production that alters the nature of work and determines the need for modernization of professional training of future skilled workers towards the improvement of their professional competence.

The characteristic defining feature of professional competence, which are: willingness to work under constant renewal of equipment and technologies, taking into account global trends; ability to exercise Gnostic, analytical, predictive ability in the performance of labor functions; creativity and creativity in solving non-standard situations; autonomy in defining long-term goals of their own activities and finding the best ways to achieve them; adequacy in evaluating the performance of professional and personal reflection and more.

It was determined that the formation or development of professional and personal future entities competent skilled worker is made possible by the introduction in the educational process of innovative educational technologies, including design.

It was found that the project activity in all phases of its implementation involves a joint educational cooperation between the actors of the educational process, the identity of each of them has individual needs, motivations, values, physiological features; characterized by different emotional and volitional states, cognitive processes, social behavior and so on.

Congregation that personal processes and installations have a psychological nature, and therefore increases the relevance of study on cooperation between the two sciences – psychology and pedagogy (psychopedagogics) that defines the interdependence of psychological patterns within specific forms of pedagogical educational process.

The analysis that each stage of the project technology internal states and processes (need-motivational, cognitive, emotional and volitional, active, creative, reflective) of pedagogical interaction modified, mobilized, adjusted in accordance with the requirements of the educational and socio-cultural attitudes and integrity aimed at developing key competencies and professional future skilled worker.

Generally, that the design technology facilitate quality implementation of psycho-pedagogical foundations and enabling: for the educational process – the transition from «knowledge-reproductive» humanistic education system, felіksolohichnoyi, competence; student – development and formation as future professionals; teacher – qualitative change in the functions of which are crucial adaptive control and stimulate cognitive activity of students and improving the system of own pedagogical skills, search techniques and the use of optimal design implementation technologies in the educational process in reflexive manner.

---

## References

1. Bekh I. D. *Psykholohichni dzherela vykhovnoyi maysternosti : navch. posib.* / Ivan Dymtrovych Bekh – K. : Akademvydav, 2009. – 248 s.
2. Dremova I. B. *Metod proektiv u formuvanni tekhnolohichnoyi kul'tury maybutnikh kvalifikovanykh robotnykiv* / I. B. Dremova // *Naukovyy visnyk Instytutu profesiyno-tekhnichnoyi osvity NAPN Ukrainy. Profesiyna pedahohika : zb. nauk. prats'*: Vyp. 5 / In-t prof.-tekhn. osvity NAPN Ukrainy ; [Red. kol. : V. O. Radkevych (holova) ta in.]. – K. : Pedahohichna dumka, 2013. – S. 40–45.
3. Zynchenko V. P. *Psykholohicheskiye osnovy pedahohyky (Psykholoho-pedahohicheskiye osnovy postroyeniya systemy razvyvayushchego obucheniya D. B. El'konyna – V. V. Davydova): Ucheb. posobie.* – M.: Hardaryky, 2002. – 431 s.
4. Zynchenko V. *Zhyvoe znanye // Bol'shoy psykholohicheskiy slovar' / Sost. y obshch. red. B. Meshcheryakov, V. Zynchenko.* – SPb.: Praym-Evroznak, 2003. – S. 177–178.
5. Zyazyun I. A. *Psykhopedahohika moskovskoyi psykholohichnoyi shkoly / I. A. Zyazyun // Teoriya i praktyka upravlinnya sotsial'nyimi systemami / Shchokvartal'nyy naukovopraktychnyy zhurnal.* – Kharkiv: NTU «KhPI», 2013. – № 2. – S. 33–41. [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : [www.kpi.kharkov.ua/archive/Naukova\\_periodyka/Tipuss/2013/2](http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Naukova_periodyka/Tipuss/2013/2). – Nazva z ekrana.
6. Kobernyk O. *Proektuvannya na urokakh trudovoho navchannya / O. Kobernyk // Trudova pidhotovka v zakladakh osvity.* – 2001. – № 4. – S. 12–14.
7. Kremen' V. H. *Osvita, osobystist' i sotsial'nyy postup / V. H. Kremen' // Dopovid' na VI Ukrayins'ko-pol's'komu forumi «Osvita dlya suchasnosti» [Elektronnyy resurs].* – Rezhym dostupu : <http://naps.gov.ua/ua/press/releases/777/>. – Nazva z ekrana.
8. Lyubchak N. M. *Proektni tekhnolohiyi: sutnist' ta osoblyvosti vykorystannya u navchal'nomu protsesi* / N. M. Lyubchak. [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : <http://visnyk.chnpu.edu.ua/download/vs122/35.pdf>. – Nazva z ekrana.
9. Nychkalo N. H. *Profesiyna pedahohika i psykhopedahohika pratsi u dialektychnomu vzayemozv'yazku / N. H. Nychkalo // Shchokvartal'nyy naukovopraktychnyy zhurnal.* – Kharkiv: NTU «KhPI», 2013. – № 2. – S. 40–52. [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : [www.kpi.kharkov.ua/archive/Naukova\\_periodyka/Tipuss/2013/2](http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Naukova_periodyka/Tipuss/2013/2). – Nazva z ekrana.
10. *Obshchenye y optymyzatsiya sovместnoy deyatel'nosti / pod red. H. Andreevoy, Ya. Yanousheka.* – M. : Yzd-vo MHU, 1987. – 297 s.
11. Polyakov S. D. *Chto takoe psykhopedahohyka? // Uchenie zapysky. Ezhekvert. nauch. zhurnal ped. yn-ta Saratovskoho hos. Un-ta ym. N. H. Chernyshevskoho.* – 2008. – T.1. – Ser. Psykholohyya. Pedahohyka. – №1–2. – S. 66–69.
12. Rybalka V. V. *Psykholohiya rozvytku tvorchoyi osobystosti : navch. posib.* / Valentyn Vasylovych Rybalka. – K. : IZMN, 1996. – 236 s.
13. Rudenskiy E. V. *Sotsyal'naya psykholohyya: kurs lektsiy / E. V. Rudenskiy.* – M : Ynfam; Novosybirsk : YHAЭYU, 1997. – 224 s.
14. Stouns E. *Psykhopedahohyka. Psykholohicheskaya teoriya y praktyka obucheniya; Per. s anhl. / Pod red. N. F. Talyzinoy.* – M. : Pedahohyka, 1984. – 472 s.
15. Serheev Y. S. *Kak orhanyzovat' proektnuyu deyatel'nost' uchashchikhsya : prakt. pos. dlya robotnykov obshcheobraz. uchrezhdeniy.* – M.: Arkty, 2004. – 250 s.
16. Frydman L. M. *Psykhopedahohyka obshchego obrazovaniya: Posobie dlya studentov y uchiteley.* – M. : Yzdatel'stvo «Ynstytut praktycheskoy psykholohyy», 1997. – 288 s.

## РОЗДІЛ II

### МОДЕРНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ

УДК 377.091.313

#### ЗАСТОСУВАННЯ ПРОЕКТНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ФОРМУВАННІ ОСОБИСТІСНО-РОЗВИВАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА ПТНЗ

**Ганна Романова,**

*доктор педагогічних наук, професор,*

*заступник директора з наукової роботи*

*Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

##### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

особистісно-розвивальне середовище, проектні технології, педагогічні працівники, підготовка

##### Реферат

У статті обґрунтовано актуальність підготовки педагогічних працівників до розроблення та застосування проектних технологій в контексті формування особистісно-розвивального середовища ПТНЗ, наведено визначення понять «особистісно-розвивальне середовище професійно-технічного навчального закладу», «особистісно-розвивальна педагогічна технологія», охарактеризовано компоненти підготовки педагогічних працівників до розроблення і застосування проектних технологій, наведено тематичний план тренінг-курсу «Проектні технології у професійній освіті».

Створення у професійному навчальному закладі особистісно-розвивального середовища вимагає застосування відповідних сучасних педагогічних технологій, зокрема особистісно-розвивальних. Важливою складовою формування особистісно-розвивального середовища ПТНЗ є підготовка педагогічних працівників до розроблення та застосування проектних технологій, що може здійснюватися на базі навчально (науково) - методичних центрів (кабінетів), тренінгових центрів навчальних закладів.

Визначено та обґрунтовано такі компоненти технології підготовки педагогічних працівників до проектного навчання: цільовий, мотиваційний, змістовий, операційно-діяльнісний, контрольно-регуляційний, рефлексивний. Цільовий компонент полягає у побудові суб'єктами підготовки цілей — запланованих результатів, досягнення яких можна перевірити при встановленні зворотного зв'язку, та цілей - векторів, пов'язаних із професійним та особистісним саморозвитком, самореалізацією та спрямованих на більш віддалене майбутнє. Мотиваційний компонент передбачає урахування в процесі підготовки потреб і мотивів педагогів та методистів, розвиток мотивів дидактичного проектування, викликання та підтримку інтересу до проектного навчання. Змістовий компонент полягає у включенні до змісту підготовки педагогів питань, пов'язаних з навчальним проектуванням, та створенні відповідного наочно-методичного забезпечення. Операційно-діялісний компонент втілює процесуальну, технологічну сторону процесу підготовки і реалізується через форми, методи, прийоми, засоби навчання. Контрольно-регуляційний компонент забезпечує зворотний зв'язок з результатами підготовки. Рефлексивний компонент полягає в самоаналізі, самооцінці з урахуванням оцінки інших і визначенні подальшого рівня своєї педагогічної діяльності викладачами.

Наведено тематичний план розробленого тренінг-курсу для педагогічних працівників системи ПТО «Проектні технології у професійній освіті» (72 год.), зміст якого охоплює процедуру розроблення проектних технологій, підготовку учнів до проектного навчання та управління ним, використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ).

**Постановка проблеми.** На сьогодні важливим є створення у професійно-технічних навчальних закладах (ПТНЗ) таких умов, які забезпечують відкритість учнів для навчання та їх активне включення у взаємовідносини і співпрацю з іншими учасниками освітнього процесу; отримання можливості аналізувати свою діяльність і реалізувати власний потенціал; формування готовності до застосування інноваційних виробничих технологій. Саме особистісно-розвивальне середовище (ОРС) ПТНЗ є основою виконання сучасних запитів і вимог щодо формування компетентних кваліфікованих робітників. Зарубіжний

досвід створення особистісно-розвивального середовища в професійній освіті представлений реалізацією окремих освітніх парадигм, моделей та технологій, що ґрунтуються на створенні особливих умов професійної підготовки. Зокрема, практичним втіленням ідей гуманістичної парадигми в освіті є технологія проектного навчання, що виникла в 20-ті роки ХХ ст. у США (Дж.Дьюї, В. Кілпатрік) і знайшла широке розповсюдження у всьому світі. Завдяки цій технології створюється соціальне середовище, що забезпечує особистісний розвиток кожного учасника проекту. Отже, розроблення та застосування

проектних технологій у професійній підготовці майбутніх кваліфікованих робітників є важливим аспектом формування особистісно-розвивального середовища ПТНЗ.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Середовищний підхід у професійній освіті знайшов відображення в працях Є. Бондаревської, Д. Гоменюка, І. Щендрика, О. Ярошинської, В. Ясвіна та ін. Психолого-педагогічні аспекти запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій у професійно-технічній освіті висвітлюються у працях П. Лузана, О. Кошука, В. Манька та ін. Питання розроблення та використання проектних технологій вивчали О. Коберник, Д. Левитес, Є. Полат, О. Пометун, В. Сидоренко, В. Гузеєв, В. Симоненко, С. Ящук та ін. Співробітниками лабораторії технологій професійного навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України досліджувалися такі проблеми проектного навчання: підготовка педагогів до застосування проектних технологій (Г. Романова), проектні технології як аспект інноваційного навчання (М. Артюшина), метод проектів як технологія розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів (Л. Петренко), методичні аспекти контролю та оцінювання навчального проектування (Л. Романов).

**Метою статті** є обґрунтування підготовки педагогічних працівників до розроблення та застосування проектних технологій в контексті формування особистісно-розвивального середовища професійно-технічних навчальних закладів.

**Виклад основного матеріалу.** Становлення в сучасному світі глобального комунікаційного простору, що справляє відчутний вплив на всі компоненти структури суспільства, має як негативні, так і позитивні сторони. З одного боку, в інформаційно-телекомунікаційну епоху відбуваються деструктивні процеси, пов'язані з «кризою культури» (псевдокультура, людина «маси», бездуховність, деградація), а з іншого - комп'ютеризація стає могутнім чинником гуманізації, розкриття творчих потенцій особистості, звільнивши її від рутинної, формально-допоміжної праці. У цих суперечливих умовах саме освіті належить

місія формування духовної особистості - мислячого і творчого громадянина. Формування такої особистості в процесі освіти потребує особистісно-розвивального середовища навчального закладу.

Особистісно-розвивальне середовище професійно-технічного навчального закладу ми визначаємо як поєднання зовнішніх і внутрішніх умов, об'єктивних і суб'єктивних факторів навчально-виробничого процесу, що сприяє задоволенню індивідуальних потреб, засвоєнню особистістю соціальних цінностей та позитивно впливає на процес становлення, розвитку та самореалізації майбутніх кваліфікованих робітників. Концепція створення такого середовища передбачає взаємодію науковців, методистів, педагогів та учнів ПТНЗ, результатами якої стають позитивні зміни як у навчальному процесі, так і в досвіді суб'єктів взаємодії.

Створення у професійному навчальному закладі особистісно-розвивального середовища вимагає застосування відповідних сучасних педагогічних технологій, зокрема особистісно-розвивальних. На сьогодні йдеться про застосування педагогічних технологій п'ятого покоління, котрі мають такі ознаки: глобальна взаємодія особистостей, які розвиваються; застосування світових інформаційних мереж та телекомунікацій; супроводжувальна взаємодія педагогів.

Поняття «особистісно-розвивальна педагогічна технологія» (ОРПТ) розглядаємо як послідовність дій педагога та учнів для гарантованого досягнення розвивальних та навчальних цілей, що передбачає застосування сукупності відповідних методів і засобів навчання, реалізацію особистісно орієнтованого змісту навчання на основі врахування індивідуально-психологічних та соціально-психологічних особливостей тих, хто навчається.

Серед ОРПТ особливе місце належить проектним технологіям, їх застосування у навчальному процесі ПТНЗ підвищує ефективність усіх видів навчальної діяльності, якість підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, формування їхньої професійної компетентності, культури. Як відомо, проектне навчання

орієнтує учнів на створення освітнього продукту. Учні за власною ініціативою індивідуально або в малих групах за певний час виконують пізнавальну, дослідницьку, конструкторську або іншу роботу на певну тему. Таке навчання виконує низку функцій, зокрема, дидактичну, пізнавальну, виховну, соціалізуючу та розвивальну.

Важливою складовою формування особистісно-розвивального середовища ПТНЗ є підготовка педагогічних працівників до розроблення та застосування проектних технологій, що може здійснюватися на базі навчально (науково) - методичних центрів (кабінетів), тренінгових центрів навчальних закладів. У її основу покладено ідею реалізації суб'єктно-продуктивного підходу з метою розвитку активної відповідальної позиції педагогічних працівників за результати педагогічної діяльності та створення у проектувальній діяльності корисних продуктів - дидактичних проектів.

Навчальний процес є складною структурою, виступаючи ланкою загальної педагогічної системи. Педагогічна система містить такі обов'язкові складові, як мета, суб'єкти педагогічного процесу (педагоги і ті, хто навчається) та способи чи умови взаємодії між ними. Для забезпечення найкращого рівня функціонування та розвитку педагогічних систем, упорядкування процесів та станів у них, нейтралізації деструктивних впливів різних стихійних чинників необхідним є управління, засобами якого, зокрема, є навчальний зміст, методи, організаційні форми, матеріальні засоби навчання.

На основі аналізу процесу навчання та складових процесу проектування навчальних технологій визначено такі компоненти технології підготовки педагогічних працівників до проектного навчання: цільовий, мотиваційний, змістовий, операційно-діяльнісний, контрольно-регуляційний, рефлексивний. Розкриємо їх суть.

*Цільовий компонент* у контексті суб'єктно-продуктивного підходу полягає в побудові суб'єктами підготовки цілей — запланованих результатів, досягнення яких можна перевірити при встановленні зворотного зв'язку, та цілей — векторів, пов'язаних із професійним та особистісним саморозвитком, самореалізацією, спрямованих на більш віддалене майбутнє. Постановка цілей - запланованих результатів

- є спільною діяльністю суб'єктів підготовки і може відбуватися у вигляді побудови „дерева цілей” чи інших моделей цілепокладання.

Підготовку педагогічних працівників системи ПТО до проектного навчання можна представити як єдність пізнавальних, практичних (процесуальних) та мотиваційно-особистісних цілей. Пізнавальні цілі пов'язані із засвоєнням основних понять, принципів, підходів; практичні — із формуванням відповідних умінь; мотиваційно-особистісні — зі становленням суб'єктності педагогів та методистів, формуванням мотивів діяльності.

*Мотиваційний компонент* полягає в урахуванні у процесі підготовки потреб і мотивів педагогів та методистів, розвитку мотивів дидактичного проектування, викликанні підтримкою інтересу до проектного навчання. Означене забезпечується мотиваційним моніторингом, застосуванням різноманітних методів та прийомів мотивування і стимулювання аудиторії. Мотиваційний компонент підготовки до проектного навчання реалізується як мотиваційний цикл, що складається з таких етапів: вступно-мотиваційного, підтримуючого, завершального.

Зазначимо, що в підготовці педагогів до проектного навчання важливим є застосування методів як прямої, так і непрямої мотивації. Пряме мотивування тих, хто навчається, яке найчастіше здійснюється як доказ та переконання, є ефективним у дорослій аудиторії, апелює до її логіки і свідомості та вимагає від викладача (тренера) впевненої поведінки, логічності й доведеності його міркувань. Непряме мотивування здійснюється через сферу несвідомого, торкається образного мислення, відповідно, його методами є комунікативна атака, сугестія, делегування, а мовою — образи, метафори, притчі. На нашу думку, для ефективного реалізації мотиваційного компоненту підготовки викладачу (тренеру) доцільно дотримуватися таких правил:

- для переконливого впливу на слухачів застосовувати слова, які викликають позитивні асоціації;



- впливаючи на сферу несвідомого тих, хто навчається, використовувати яскраві образи, метафори;

- підкреслювати корисність того, що вивчається;

- залучувати слухачів до співробітництва, підключати їхній власний досвід;

- займати позицію консультанта, помічника.

*Змістовий компонент* полягає у включенні до змісту підготовки педагогів питань, пов'язаних з навчальним проектуванням, та створенні відповідного наочно-методичного забезпечення. В основу змісту підготовки викладачів, на нашу думку, мають бути покладені закономірності особистісно-зорієнтованої освіти. Зокрема, ми ґрунтуємось на такі закономірності, визначені В. В. Серіковим [12, с. 40]:

- 1) елементом проектування змісту має стати не фрагмент матеріалу, а подія в житті особистості, що надає їй цілісний життєвий досвід, в якому знання - частина його;

- 2) саме проектування навчання стає спільною діяльністю того, хто навчає, і того, хто навчається;

- 3) стирається принципова межа між змістовим і процесуальним аспектами навчання: процес (діалог, пошук, гра) стає джерелом особистісного досвіду;

- 4) навчання втрачає традиційні риси вимушеності і зовнішньої регламентації та наближається до природної життєдіяльності людини;

- 5) педагог є важливим як особистість, а не як функціонер, оскільки його внутрішній особистісний світ стає частиною змісту освіти;

- 6) текст як фрагмент культури, що набувається, засвоюється через контекст (він від початку орієнтується на актуалізацію особистісних смислів, а не на поверхове відтворення; розвиток „Я” відбувається через діалог; засвоюється не фрагмент цілісної життєдіяльності (знання та вміння), а сама ця цілісність, що зумовлює, щонайменше, імітаційно-ігрове відтворення життєвих ролей та ситуацій.

Важливою умовою підготовки педагогічних працівників до проектного навчання є пошуковий характер, що вимагає проблемності, гнучкості та варіативності змісту, заохочення в тих, хто навчається,

самостійності при опрацюванні навчального матеріалу, критичності його осмислення, привнесення особистісного досвіду.

*Операційно-діяльнісний компонент* втілює процесуальну, технологічну сторону процесу підготовки і реалізується через форми, методи, прийоми, засоби навчання. Обов'язковою вимогою до вибору форм, методів і дидактичних засобів підготовки викладачів до проектного навчання є їх відповідність до поставлених цілей. Важливим у підготовці педагогічних працівників є поєднання колективних та індивідуальних форм навчальної діяльності, при цьому роль самостійної роботи тих, хто навчається, поступово має зростати. Навчальний процес має відбуватися за умови постійної, активної взаємодії всіх учасників, що передбачає застосування тренінгової форми і таких методів активного навчання, як: дискусія, мозковий штурм, аналіз ситуацій, дидактична гра.

Особливе місце у підготовці викладачів до навчального проектування належить навчання через проектну діяльність, що є практичним втіленням ідеї продуктивного навчання, згідно якої освітній процес має на виході індивідуальний досвід продуктивної діяльності. Суть підготовки до проектного навчання полягає в тому, що ті, хто навчаються, за допомогою викладача (тренера) розробляють дидактичні проекти з метою їх подальшого застосування у навчально-виробничому процесі. Таке навчання реалізує цілі випереджального розвитку автономності й активності.

Технологія навчального проектування орієнтує тих, хто навчається, на створення освітнього продукту. Викладачі, які проходять відповідну підготовку, спочатку в групах, а згодом - індивідуально створюють дидактичні проекти, дотримуючись таких етапів:

1. Підготовка (визначення теми і цілей проекту).

2. Планування (визначення джерел, способів збирання й аналізу інформації, а також способів представлення результатів; установлення критеріїв оцінювання результату та процесу).

3. Збирання інформації (спостереження, робота з літературою, анкетування, інтерв'ювання, експеримент тощо).

4. Аналіз інформації, формулювання

висновків.

5. Представлення та оцінювання (усний чи письмовий звіт та оцінювання результатів і процесу дослідження за заздалегідь встановленими критеріями).

Технологія навчального проектування надає тим, хто навчається, можливість реальної діяльності, в якій вони можуть не тільки проявити свою індивідуальність, а й збагатити її.

*Контрольно-регуляційний компонент* забезпечує зворотний зв'язок про результати підготовки. У підготовці педагогічних працівників до проектного навчання обов'язковою складовою контролю є експертна оцінка продуктів діяльності і проектів. У контексті розвитку суб'єктності педагогів і методистів особливого значення набуває самоконтроль.

Для ефективної реалізації контрольно-регуляційного компоненту підготовки до проектного навчання необхідно враховувати такі загальні принципи оцінювання:

- важливість – оцінювання тільки найважливіших очікуваних результатів;
- об'єктивність — оцінка є об'єктивною тільки тоді, коли ґрунтується на конкретних критеріях;
- відкритість — ті, хто навчаються, від початку знають, що буде оцінюватись, та за якими критеріями;
- простота — форми оцінювання мають бути простими і зручними у застосуванні.

*Рефлексивний компонент* полягає у самоаналізі, самооцінці, з урахуванням

оцінки інших і визначенні подальшого рівня своєї педагогічної діяльності викладачами. У процесі реалізації означеного компоненту вирішуються такі завдання:

- співвіднести отримані результати з поставленими цілями;
- проаналізувати отримані результати;
- закріпити чи відкоригувати отриманні знання та вміння;
- виправити помилки;
- з'ясувати ставлення до отриманих результатів тих, хто навчається;
- удосконалити рефлексивні здібності слухачів;
- усунути непорозуміння;
- зняти напругу в тих, хто її відчуває;
- зробити висновки за результатами аналізу;
- встановити зв'язок з подальшою діяльністю.

У ході підготовки важливо формувати досвід як індивідуальної, так і групової рефлексії, здійснювати її як у письмовій (листи самоаналізу, звіти), так і в усній формі (обговорення, рефлексивні вправи, підсумкові заняття).

З урахуванням викладеного розроблено тренінг-курс для педагогічних працівників системи ПТО «Проектні технології у професійній освіті» (72 год), тематичний план якого представлений в таблиці 1.

Таблиця 1

**Тематичний план тренінг-курсу «Проектні технології у професійній освіті»**

Тема	Кількість годин
1. Вступ до тренінг-курсу. Суть та види проектних технологій	4
2. Процедура розроблення проектних технологій (із застосуванням інтелект-карт, технології спільної роботи над документом он-лайн)	8
3. Підготовка учнів до проектного навчання	8
4. Мотивація та організація проектного навчання (із застосуванням он-лайн дошок)	8
5. Контроль та оцінювання навчальних проектів (із застосуванням інтерактивних систем тестування та голосування)	8
6. Веб-квести як проектна технологія	8
7. Консультації	4
8. Самостійна робота	20
9. Захист проекту	4

Деякі тем розробленого тренінг-методистів і педагогів застосуванню курсу пройшли апробацію в ході навчання особистісно-розвивальних педагогічних

технологій, наразі його цілісне впровадження в ході науково-дослідної роботи лабораторії технологій професійного навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України «Методичні основи розроблення проектних технологій для професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників аграрної, будівельної та автотранспортної галузей».

Отже, у системі професійно-технічної освіти існує потреба в підготовці педагогічних працівників (викладачів, методистів) до розроблення та застосування проектних технологій навчання. Така підготовка є одним з напрямів формування особистісно-розвивального середовища ПТНЗ. В основу технології підготовки педагогів і методистів системи ПТО до проектного навчання покладено суб'єктно-продуктивний підхід, що передбачає розвиток активної, відповідальної позиції педагогічних працівників за результати педагогічної діяльності та створення у проектувальній діяльності корисних продуктів – дидактичних проектів.

Визначено та обгрунтовано такі компоненти технології підготовки педагогічних працівників до проектного навчання: цільовий, мотиваційний, змістовий, операційно-діяльнісний, контрольно-регуляційний, рефлексивний. Цільовий компонент полягає в побудові суб'єктами підготовки цілей — запланованих результатів, досягнення яких можна перевірити при встановленні зворотного зв'язку, та цілей – векторів, пов'язаних з

професійним та особистісним саморозвитком, самореалізацією, що спрямовані на більш віддалене майбутнє. Мотиваційний компонент передбачає врахування у процесі підготовки потреб і мотивів педагогів та методистів, розвиток мотивів дидактичного проектування, провокування та підтримку інтересу до проектного навчання. Змістовий компонент полягає у включенні до змісту підготовки педагогів питань, пов'язаних з навчальним проектуванням, та створенні відповідного наочно-методичного забезпечення. Операційно-діяльнісний компонент втілює процесуальну, технологічну сторону процесу підготовки і реалізується через форми, методи, прийоми, засоби навчання. Контрольно-регуляційний компонент забезпечує зворотний зв'язок з результатами підготовки. Рефлексивний компонент полягає в самоаналізі, самооцінці з урахуванням оцінки інших і визначенні подальшого рівня своєї педагогічної діяльності викладачами.

Розроблено тренінг-курс для педагогічних працівників системи ПТО «Проектні технології у професійній освіті» (72 год.), зміст якого охоплює процедуру розроблення проектних технологій, підготовку учнів до проектного навчання та управління ним, використання ІКТ.

У подальших дослідженнях планується обгрунтування психолого-педагогічних умов підготовки педагогічних працівників до розроблення та застосування проектних технологій у професійно-технічній освіті.

### Література

1. Артюшина М. В. Інноваційна діяльність у професійно-технічній освіті: поняття, підходи, технології / М. В. Артюшина // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: збірник наук. праць. – Київ-Вінниця: ТОВ фірма «Планер», 2014. – Вип. № 37. – С. – 133-137.

2. Бондаревская Е. В. Теория практика личностно-ориентированного образования : монография / Е. В. Бондаревская. – Ростов н/Д : РГПУ, 2000. – 352 с.

3. Гоменюк Д. В. Педагогічні умови підготовки кваліфікованих робітників для автосервісу у професійно-технічних навчальних закладах : автореф. дис. ... канд.

пед. наук : 13.00.04 / Д. В. Гоменюк. – К., 2014. – 21 с.

4. Кошук О. Б. Формування професійних здібностей майбутніх кваліфікованих робітників сільського господарства засобами педагогічної гри / О. Б. Кошук // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. праць : Вип. 6 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України ; [Ред. кол. : В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – К. : Вид-во ІПТО НАПН України, 2013. – С. 34-38.

5. Кречетников К. Г. Проектирование креативной образовательной среды на основе информационных технологий в вузе :

- монографія / К. Г. Кречетников. – М. : Госкоорцентр, 2002. – 296 с.
6. Левитес Д.Г. Автодидактика. Теория и практика конструирования собственных технологий обучения / Д. Г. Левитес. – М.: Издательство московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО „МОДЭК”, 2003. – 320 с.
7. Лузан П.Г. Суть та дефініція поняття «Педагогічна технологія» / П. Г. Лузан // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. праць : Вип. 6 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України ; [Ред. кол. : В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – К. : Вид-во ІІТО НАПН України, 2013. – С. 12–19.
8. Манько В. М. Інноваційні технології навчання професійного спілкування студентів / В.М. Манько, Л.В. Вікторова // Вища освіта України: теоретичний та науково-методичний часопис. - № 3 (50). – 2013. - Додаток 1. – Тем. випуск «Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технології». – Т. 2. – С. 165-169.
9. Петренко Л. М. Сучасні тенденції модифікацій педагогічних технологій в освіті дорослих / Л. М. Петренко // Витоки педагогічної майстерності: зб. наук. праць / Л. Петренко / Полтав. нац. пед. ун-т імені В. Г. Короленка. – Полтава, 2013. Вип. 11. – С. 256-261.
10. Романов Л. А. Методичні аспекти контролю та оцінювання навчальних проєктів // Професійна освіта і навчання: проблеми і перспективи : Збірник наукових праць ІІТО НАПН України; РВНЗ «КІПУ». – К.; Сімферополь: НІЦ КІПУ, 2013. – Випуск 5. – С. 116-119.
11. Романова Г. М. Стан та перспективи запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій у професійно-технічній освіті // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: збірник наук. праць. – Київ-Вінниця: ТОВ фірма «Планер», 2014. – Вип. №37. – С. 170-176.
12. Сериков В. В. Личностный подход в обучении: от концепции к технологии / В. В. Сериков // Проблемы обновления содержания общего образования. – Ростов-на-Дону, 1992. – 153 с.
13. Шендрик И. Г. Образовательное пространство субъекта и его проектирование / И. Г. Шендрик. – М. : АПКИПРО, 2003. – 156 с.
14. Ясвин В. А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию / В. А. Ясвин. – М. : Смысл, 2001. – 365 с.

## Реферат

### Применение проектных технологий в формировании личностно-развивающей среды ПТУЗ

**Анна Романова,**

*доктор педагогических наук, профессор, заместитель директора по научной работе Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** социальная компетентность, правовая компетентность, правосознание, социальная активность, правовая активность, социальные установки, правовые установки

В статье обоснована актуальность подготовки педагогических работников к разработке и применению проектных технологий в контексте формирования личностно-развивающей среды ПТУЗ, приведены понятия «личностно-развивающая среда профессионально-технического учебного заведения», «личностно-развивающая педагогическая технология», охарактеризованы компоненты подготовки педагогических работников к разработке и применению проектных технологий, приведен тематический план тренинг-курса «Проектные технологии в профессиональном образовании».

Создание в профессиональном учебном заведении личностно-развивающей среды требует применения соответствующих современных педагогических технологий, в частности личностно-развивающих. Важной составляющей формирования личностно-развивающей среды ПТУЗ является подготовка педагогических работников к разработке и применению проектных технологий, которая может осуществляться на базе учебно (научно)-методических центров (кабинетов), тренинговых центров учебных заведений.

Определены и обоснованы такие компоненты технологии подготовки педагогических работников к проектному обучению: целевой, мотивационный, содержательный, операционно-деятельностный, контрольно-регуляционный, рефлексивный. Целевой компонент заключается в определении субъектами подготовки целей – планируемых результатов, достижение которых

можно проверить при установлении обратной связи, и целей — векторов, которые связаны с профессиональным и личностным саморазвитием, самореализацией и направляются на более отдаленное будущее. Мотивационный компонент предполагает учет в процессе подготовки потребностей и мотивов педагогов и методистов, развитие мотивов дидактического проектирования, формирование и поддержание интереса к проектному обучению. Содержательный компонент заключается во включении в содержание подготовки педагогов вопросов, связанных с учебным проектированием, и создании соответствующего наглядно-методического обеспечения. Операционно-деятельностный компонент воплощает процессуальную, технологическую сторону процесса подготовки и реализуется через формы, методы, приемы, средства обучения. Контрольно-регуляционный компонент обеспечивает обратную связь о результатах подготовки. Рефлексивный компонент заключается в самоанализе, самооценке с учетом оценки других и определении дальнейшего уровня своей педагогической деятельности преподавателями.

Приведен тематический план разработанного тренинг-курса для педагогических работников системы профессионально-технического образования «Проектные технологии в профессиональном образовании» (72 часа), содержание которого охватывает процедуру разработки проектных технологий, подготовку учащихся к проектному обучению и управление им, использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ).

Ключевые слова: личностно-развивающая среда, проектные технологии, педагогические работники, подготовка.

---

## Abstract

### *Project technologies use as a way of forming person-development environment in a VET school*

**Hanna Romanova,**

*Doctor of pedagogical sciences, Professor*

*Deputy Director for Science*

*Institute of vocational education and training of NAPS of Ukraine*

---

#### KEY WORDS:

personal and developmental environment, project technologies, teaching staff, training

In the article the relevance of training teaching staff in the development and application of design technology in the context of personal and developmental environment of vocational schools is grounded, the definitions of "personal and developmental environment of vocational education institution", "personality-developing educational technology" are represented, the components of teacher staff training to project technologies design and development are characterized, the thematic plan of the training course "Project technologies in vocational education" is given.

The establishment of personal developmental environment in a vocational school requires the application of appropriate modern teaching technologies, including personal and developmental. An important part of the personality-developing VET environment is teaching staff the training on the issues of project technologies design and application that can be implemented on the basis of scientific (research) - teaching centers (offices), training centers in schools.

It is identified and justified the following components for teaching staff training technologies on project-based learning use as: target, motivation, semantic, operational and active, control and regulation, reflective. The target one is a component in the construction of subjects training purposes - planned results, achievement based on feedback and goals-vectors related to professional and personal self-development, self-realization and aimed at a more distant future. The motivational component provides the consideration in the preparation of needs and motivations of teachers and trainers, development of didactic design motifs, inducing and maintaining interest in the project-based learning. The content component includes the content of teacher training issues related to training design and creation of appropriate visual and methodological support. The operational and activity components implement procedural, technological way of preparing and implemented through the forms, methods, techniques, teaching aids. The control and regulation components provide feedback on the results of training. The reflexive component is self-analysis, self-assessment, taking into account other and further definition of its educational activities teachers.

The thematic plan of already developed training course for teachers of VET system "Project technologies in VET" (72 hrs.) is represented in the article. Its content covers the development process of design technology, students training on project-based learning and management, information and communication technologies (ICT).

---

## References

1. Artyushyna M. V. Innovatsiyna diyal'nist' u profesiyno-tekhnichnyi osviti: ponyattya, pidkhody, tekhnolohiyi / M. V. Artyushyna // Suchasni informatsiyni tekhnolohiyi ta innovatsiyni metodyky navchannya v pidhotovtsi fakhivtsiv: metodolohiya, teoriya, dosvid, problemy: zbirnyk nauk. prats'. – Kyiv-Vinnytsya: TOV firma «Planer», 2014. – Vyp. #37. – S. – 133-137.
2. Bondarevskaya E.V. Teoriya praktika lichnostno-orientirovannogo obrazovaniya : monografiya / E. V. Bondarevskaya. – Rostov n/D : RGPU, 2000. – 352 s.

3. Homenyuk D. V. Pedahohichni umovy pidhotovky kvalifikovanykh robitnykiv dlya avtoservisu u profesiyno-tekhnichnykh navchal'nykh zakladakh : avtoref. dys. ... kand. ped. nauk : 13.00.04 / D. V. Homenyuk. – K., 2014. – 21 s.
4. Koshuk O. B. Formuvannya profesiynykh zdibnostey maybutnikh kvalifikovanykh robitnykiv sil'skoho hospodarstva zasobamy pedahohichnoyi hry / O. B. Koshuk // Naukovyy visnyk Instytutu profesiyno-tekhnichnoyi osvity NAPN Ukrainy. Profesiyna pedahohika : zb. nauk. prats' : Vyp. 6 / Inst-t prof.-tekh. osvity NAPN Ukrainy ; [Red. kol. : V. O. Radkevych (holova) ta in.]. – K. : Vyd-vo IPTO NAPN Ukrainy, 2013. – S. 34–38.
5. Krechetnikov K. G. Proektirovanie kreativnoy obrazovatelnoy sredy na osnove informatsionnykh tehnologiy v vuze : monografiya / K. G. Krechetnikov. – M. : Goskoortsentr, 2002. – 296 s.
6. Levites D.G. Avtodidaktika. Teoriya i praktika konstruirovaniya sobstvennykh tehnologiy obucheniya / D. G. Levites. – M.: Izdatelstvo moskovskogo psihologo-sotsialnogo instituta; Voronezh: Izdatelstvo NPO „MODEK”, 2003. – 320 s.
7. Luzan P.H. Sut' ta definitsiya ponyattya «Pedahohichna tekhnolohiya» / P. H. Luzan // Naukovyy visnyk Instytutu profesiyno-tekhnichnoyi osvity NAPN Ukrainy. Profesiyna pedahohika : zb. nauk. prats' : Vyp. 6 / Inst-t prof.-tekh. osvity NAPN Ukrainy ; [Red. kol. : V. O. Radkevych (holova) ta in.]. – K. : Vyd-vo IPTO NAPN Ukrainy, 2013. – S. 12–19.
8. Man'ko V. M. Innovatsiyni tekhnolohiyi navchannya profesiynoho spilkuvannya studentiv / V.M. Man'ko, L.V. Viktorova // Vyshcha osvita Ukrainy: teoretynnyy ta naukovo-metodychnyy chasopys. - # 3 (50). – 2013. - Dodatok 1. – Tem. vypusk «Pedahohika vyshchoyi shkoly: metodolohiya, teoriya, tekhnolohiyi». – T. 2. – S. 165-169.
9. Petrenko L. M. Cuchasni tendentsiyi modyfikatsiy pedahohichnykh tekhnolohiy v osviti doroslykh / L. M. Petrenko // Vytoky pedahohichnoyi maysternosti: zb. nauk. prats' / L. Petrenko / Poltav. nats. ped. un-t imeni V.H. Korolenka. – Poltava, 2013. Vyp. 11. – S. 256-261.
10. Romanov L. A. Metodychni aspekty kontrolyu ta otsynuvannya navchal'nykh proektiv // Profesiyna osvita i navchannya: problemy i perspektyvy : Zbirnyk naukovykh prats' IPTO NAPN Ukrainy; RVNZ «KIPU». – K.; Simferopol': NITs KIPU, 2013. – Vypusk 5. – S. 116 – 119.
11. Romanova H. M. Stan ta perspektyvy zaprovadzhennya osobystisno-rozvyval'nykh pedahohichnykh tekhnolohiy u profesiyno-tekhnichnyy osviti // Suchasni informatsiyni tekhnolohiyi ta innovatsiyni metodyky navchannya v pidhotovtsi fakhivtsiv: metodolohiya, teoriya, dosvid, problemy: zbirnyk nauk. prats'. – Kyiv-Vinnytsya: TOV firma «Planer», 2014. – Vyp. #37. – S. 170-176.
12. Serikov V. V. Lichnostnyy podhod v obuchenii: ot kontseptsii k tekhnologii / V.V. Serikov // Problemyi obnovleniya soderzhaniya obshchego obrazovaniya. – Rostov-na-Donu, 1992. – 153 s.
13. Shendrik I. G. Obrazovatelnoe prostranstvo sub'ekta i ego proektirovanie / I.G. Shendrik. – M. : APKiPRO, 2003. – 156 s.
14. Yasvin V. A. Obrazovatel'naya sreda: ot modelirovaniya k proektirovaniyu / V.A. Yasvin. – M. : Smyisl, 2001. – 365 s.

УДК 377/378:659.182]:331.5

## ЕЛЕКТРОННЕ ПОРТФОЛІО: ВІД ТЕХНОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДО ТЕХНОЛОГІЇ САМОРЕКЛАМИ НА РИНКУ ПРАЦІ

Лариса Петренко,

доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник,  
учений секретар Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

технології професійного навчання, технології самореклами, е-портфоліо, працевлаштування, підбір персоналу, ринок праці, кар'єра

### Реферат

Розвиток економіки та високих технологій актуалізує проблему своєчасності надання пропозицій освітніх послуг. У багатьох країнах світу поширено використання *eportfolio* як технології професійного навчання. Їх формування та використання громадянами для власного розвитку спонукало до створення окремої інфраструктури. Синергія е-портфоліо сприяє створенню віртуального співтовариства як єдиного освітнього електронного простору. Користуватися ним можуть всі без винятку громадяни, не зважаючи на вік і соціальний статус. Активний розвиток інформаційних технологій зумовив трансформацію електронного портфоліо як технології професійного навчання в онлайн і web-портфоліо, які уможливають ілюстрацію рівня навчальних досягнень або зростання професіоналізму фахівця. Створені е-портфоліо та обмін ними у віртуальному співтоваристві демонструють інтелектуальні здібності, логіку мислення, відображають спектр дій, методів, якими володіють студенти, слухачі курсів й учасники тренінгів, чим підтверджують свою здатність виконувати ту чи іншу роботу. У статті показана ефективність використання е-портфоліо як технології розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів. Розкрито можливість застосування е-портфоліо під час співбесіди (інтерв'ювання) з роботодавцем як презентацію власної компетентності, досвіду і досягнень у процесі відповідей на поставлені запитання, а також у рефлексії особистої кваліфікації.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає в тому, що вперше у вітчизняній професійній педагогіці розглянуто е-портфоліо як концепцію працевлаштування, розвитку кар'єри впродовж усього життя, унікальну сучасну електронну технологію, спосіб самопрезентації (я-презентації), самореклами на ринку праці, що відповідає ключовим світовим трендам в підборі персоналу. Узагальнено досвід університетів зарубіжних країн у використанні е-портфоліо як технології професійного навчання й певних досягнень особистості впродовж усього життя.

Розроблені автором рекомендації щодо структури і змісту е-портфоліо як технології самореклами на ринку праці можуть бути використані випускниками професійно-технічних навчальних закладів й університетів, рекрутинговими агентствами, менеджерами з підбору персоналу.

**Постановка проблеми.** Модернізація вітчизняної професійної освіти відбувається в контексті соціально-економічної концепції ХХІ ст., стратегії розумного, сталого, всеосяжного зростання і розвитку, світових інноваційних трендів реформування освітньої й наукової галузей. Нині ми є свідками і учасниками переходу до моделі, яка враховує ринкові реалії та спрямовує управління професійно-технічними навчальними закладами (ПТНЗ) на більшу незалежність і самостійність у досягненні базових стратегічних цілей: розумне зростання (розвиток економіки, заснованої на знаннях та інноваціях), стале зростання (створення економіки, заснованої на доцільному використанні ресурсів, екології і конкуренції), всеосяжне зростання (сприяння підвищенню рівня зайнятості населення, досягненню соціальної і територіальної узгодженості). Зазначені стратегічні цілі передбачають інвестиції у знання і навички, вдосконалення ринку праці, навчання і соціального захисту

[1, с. 7–8].

Увага європейської спільноти до проблем розвитку економіки та пов'язаних з ними змін свідчить про актуалізацію своєчасності надання пропозицій освітніх послуг в усіх розвинених країнах. Адже неузгодженість ринку освіти і ринку праці, яка сьогодні спостерігається в різних країнах, призводить до незатребуваності підготовлених фахівців і кваліфікованих робітників. Наприклад, за даними проведених досліджень у 2009 р. у Швеції за одержаною спеціальністю працювали 61% чоловіків і 71% жінок із вищою освітою, у США – 55% працівників, у Росії – 50% [3, с. 177, 185]. В Україні дедалі більше відчувається розбалансування ринку освітніх послуг і ринку праці. Феномен «надлишкової освіти» (*overeducation*), коли працівники з високою формальною підготовкою займаються малокваліфікованими видами праці, спостерігається майже в усіх сферах виробництва та надання послуг, що свідчить

або про вкрай низьку якість освіти, або нерациональне використання праці, або роботу не за спеціальністю, хоча працівники при цьому залишаються на високих ступенях професійно-кваліфікаційної ієрархії (*education-occupation mismatch*) [8], або невміння фахівця презентувати себе на ринку праці та ринку особистості. За результатами соціологічних досліджень, проведених у 2011 році, близько 60% українців не можуть знайти роботу за набутою спеціальністю, а 25% – готові пожертвувати спеціальністю заради отримання роботи. Участь роботодавців у підготовці кадрів, що раніше становила близько 60%, майже припинено [6].

Доречно зазначити, що характерним для сьогодення є перехід від проведення широкомасштабного аналізу потреб у кваліфікаціях на національному рівні до аналізу затребуваних кваліфікацій на регіональному і місцевому рівнях, і навіть на рівні підприємств. Наразі актуалізується необхідність розв'язання проблеми підготовки майбутніх кваліфікованих робітників до компетентного входження на ринок праці, планування і побудови своєї професійної кар'єри, для чого може бути використано електронний портфоліо.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Інтерес зарубіжних та українських науковців до електронного портфоліо як технології поступово зростає в останні п'ять років, про що свідчать результати наукового пошуку. Це статті Е. Алісултанової, Н. Бекузарової, Т. Зайцевої, Т. Івлевої, С. Ігрунової, Е. Корнієнко, І. Кузьмичевої, Ж. Мальцагової, О. Нестерової, Л. Петренко, О. Пусної, Н. Путинцевої, Р. Рахматуліна, Н. Сиротиніної, І. Смирнова, І. Учитель.

Е-портфоліо як інструмент моніторингу та оцінювання рівня навчання майбутніх фахівців розглядають у своїх наукових працях Г. Барретт, Л. Лапова, О. Іманова, О. Плита, О. Смолянинова.

У контексті нашого дослідження особливий інтерес викликають наукові праці, присвячені проблемі використання е-портфоліо як самопрезентації (І. Бобрешов, О. Новікова, О. Попович), залучення роботодавця до професійного навчального закладу (О. Новікова), формування конкурентоспроможності майбутнього фахівця (Д. Шестакова), працевлаштування молодих фахівців та людей з професійним досвідом (О. Смолянинова, Н. Бекузарова).

Аналіз зазначених наукових публікацій свідчить про те, що дана технологія впроваджується у вищих навчальних закладах. В університетській освіті зарубіжних країн вона набуває масового характеру, в країнах пострадянського простору запроваджується епізодично.

На жаль, наукових праць, присвячених самопрезентації майбутніх кваліфікованих робітників на ринку праці засобами е-портфоліо у відкритій джерельній базі, представлений провідними вітчизняними бібліотеками, нами не виявлено.

**Мета статті.** Аналіз використання е-портфоліо як технології професійного навчання та вивчення досвіду і перспектив його застосування для самореклами фахівця на ринку праці.

**Виклад основного матеріалу.** Освіта впродовж всього життя не можлива без усвідомлення особистістю своєї суспільної значущості, високої особистої відповідальності й активності в самоосвіті у будь-якому віці та незалежно від професійної діяльності. З розвитком знанневої економіки в найпотужніших країнах світу змінюється ставлення до людини, яку вже нині сприймають як господаря власного життя, що вміє самостійно діяти і навчатися, здатного до самомотивації. Причиною таких змін стало стрімке зростання масиву інформації: щорічно оновлюються майже 5% теоретичних і 20% професійних знань. Відповідно це призвело до скорочення періоду «напіврозпаду» компетентності (зниження її на 50% унаслідок появи нової інформації) – менш, ніж п'ять років, а з деяких видів професійної діяльності цей період ще менший.

В країнах ЄС постійно зростає кількість організацій, з розвинутою системою корпоративного навчання, університетів «третього віку», недержавних об'єднань, здатних забезпечувати попит населення на освітні послуги. Так, результати огляду «Quality Report on the European Union Labour Force Survey 2007» [4] представлені статистичними даними щодо навчання впродовж життя. Для опитування до цільової групи були включені люди у віці між 25 і 64 роками. Експертами виявлено, що продовжували навчання у цьому віці в Швеції – 31,8%, Ісландії – 29,5%, Великій Британії – 27,2%, Швейцарії – 24,7%. Програмами продовженого професійного



навчання було охоплено працівників у: Чехії – 59%, Словенії – 50%, Люксембурзі – 49%, Франції, Швеції – 46%. У країнах ЄС до здобуття освіти в різних формах навчання дорослих було залучено 55,2% населення з попередньою вищою освітою.

Принагідно зазначимо, що сьогодні ми є свідками інтенсивного зростання цінності особистої освіти як товару, масштабного зростання «конкуренції за мізки» у зв'язку з глобалізацією ринку, щорічного збільшення інвестицій в людський капітал. Для представників як молодого, так і старшого покоління стає важливим розуміння того, що без інвестування у власну освіту програш, безумовно, буде забезпечено.

Отже, останнє десятиліття активно ведуться пошуки нових ефективних форм, методів і технологій навчання впродовж життя. Їх ефективність має проявлятися у швидкому знаходженні інформації згідно з інформаційною потребою, її якісно-смісловій обробці та критичному аналізі, використанні інформаційно-комунікаційних технологій для розроблення проєктів, умінні їх реалізувати й презентувати себе як автора-розробника та майстра їх втілення.

Однією з таких технологій є електронний портфоліо (*eportfolio*). Процес її розроблення, апробації та впровадження можна відслідкувати на сайтах Міжнародної організації Консорціум європортфоліо (*EuroPortfolio Consortium*), Міжнародної асоціації з електронного портфоліо (*Inter / National Coalition for Electronic Portfolio Research*), Датського консорціуму з електронного портфоліо (*Danish Consortium for ePortfolio*). Ці міжнародні організації за підтримки студентів, адміністрацій вищих навчальних закладів Англії, Шотландії, США, Нідерландів та ін. займаються вивченням впливу технології електронного портфоліо на процес навчання та професійного розвитку майбутніх фахівців.

Серед учених і практиків зарубіжних країн уже сьогодні існує впевненість, що поява е-портфоліо у всьому світі вносить кардинальні зміни в уявлення про технології

навчання. Його застосування дає можливість оцінювати і підбивати підсумки певних досягнень особистості на різних етапах навчання, починаючи з дошкільного віку і впродовж усього життя. Аналіз звітів зарубіжних вищих навчальних закладів, учасників тривалого експерименту, який продовжується дотепер, із запровадження е-портфоліо в систему підготовки фахівців, показав, що ця прогресивна технологія є ключовою ланкою створення спільноти, яка постійно навчається.

У країнах з розвинутою економікою розгорнулася активна робота зі створення інфраструктури, необхідної для формування та використання громадянами е-портфоліо для власного розвитку. Вважається, що синергія е-портфоліо «дасть змогу створити єдиний освітній електронний простір» – віртуальне співтовариство (*virtual community, online community, online group*), користуватися яким зможуть всі без винятку громадяни, не дивлячись на вік [1]. Одночасно спостерігається його трансформація: в науковій літературі з'явився опис таких технологій, як онлайн і web-портфоліо, які в тій чи іншій мірі відображають рівень навчальних досягнень або зростання професіоналізму фахівця. Але для їх використання необхідний більш високий рівень володіння інформаційно-комунікаційними технологіями.

Практика застосування *eportfolio* в зарубіжних країнах свідчить про те, що його застосовують здебільшого в професійному навчанні. У своєму дослідженні ми використовували цю технологію для розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів [5]. Перевірка її ефективності здійснювалася за такими критеріями: когнітивний, функціональний, особистісно-ціннісний. Про позитивну динаміку рівня розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ за когнітивним критерієм на формувальному етапі експерименту свідчать дані, представлені на рис. 1.

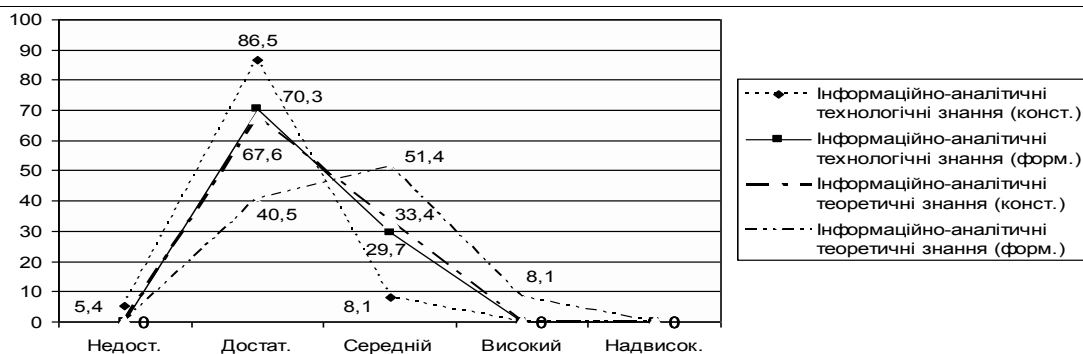


Рис. 1. Динаміка рівня розвитку когнітивного компонента інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ

Рівень розвитку комунікативних, аналітичних та синтетичних умінь і навичок керівників ПТНЗ як складової інформаційно-аналітичної компетентності вимірювався за функціональним критерієм, що унаочнено на рис. 2.

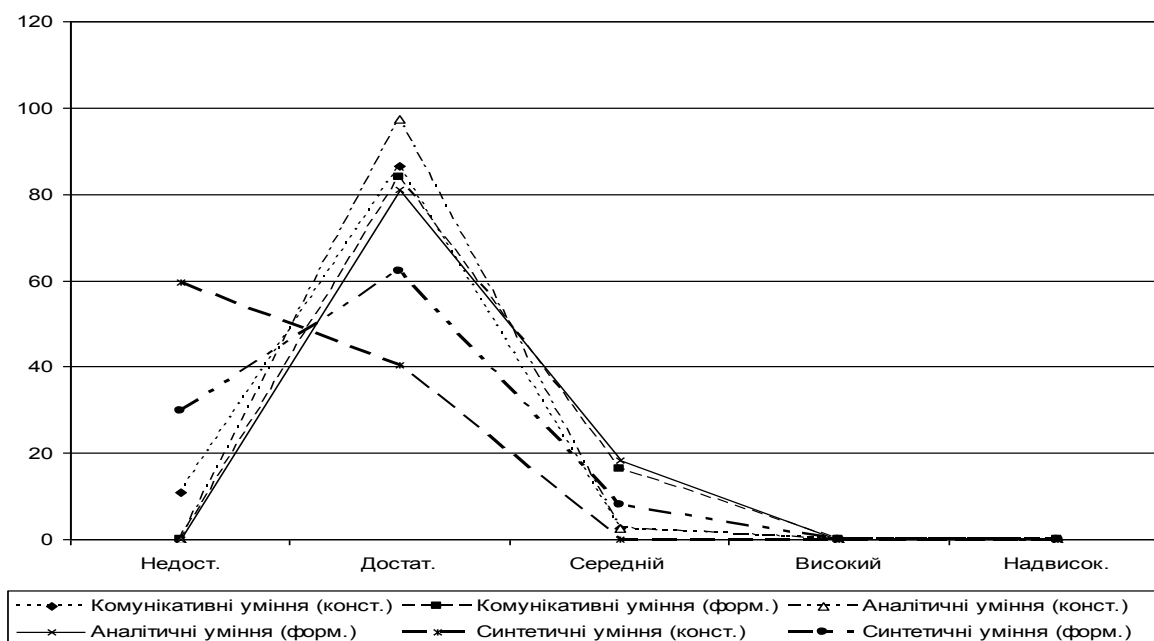


Рис. 2. Динаміка рівня розвитку функціонального компонента інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ

Результати формувального етапу експерименту продемонстрували зростання кількості респондентів із середнім рівнем розвитку когнітивного компонента інформаційно-аналітичної компетентності в експериментальній групі керівників ПТНЗ на 5,4%, а середнього рівня функціонального компонента на 16,2%, за рахунок зменшення кількості респондентів із достатнім рівнем розвитку складових зазначених вище компонентів. Також

перевірявся рівень розвиненості особистісно-ціннісного компонента інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ, який зазнав змін на краще.

Таким чином, в експериментальній групі спостерігалася позитивна динаміка сформованості кожного компонента інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ. Статистично значущими є відмінності на початку та наприкінці експерименту щодо сформованості

досліджуваної компетентності. Більш високими в експериментальних групах є статистичні показники, що відображають зміни на достатньому та середньому рівнях розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ. Достовірність отриманих експериментальних даних перевірена за допомогою непараметричного критерію G-знаків, який дав змогу статистично підтвердити, що позитивна динаміка після експерименту не є випадковою. Статистична значимість відповідає рівню  $p=0,01$ , що свідчить про достовірність наявності позитивних змін в експериментальній групі по завершенню формувального етапу експерименту. Одержані дані вказують на ефективність використання е-портфоліо як технології розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівного персоналу ПТНЗ.

Педагогічне сьогодення системи вітчизняної професійно-технічної освіти демонструє неабияку зацікавленість у впровадженні *eportfolio*. Ця технологія нині застосовується в підвищенні кваліфікації методистів професійно-технічної освіти, зокрема, в опануванні особистісно-розвивальними технологіями професійної підготовки кваліфікованих робітників.

Водночас, не може залишатися не поміченим той факт, що практика застосування е-портфоліо постійно розширюється. В європейських країнах даний інструмент прийшов на зміну електронній версії Європаспорта, який узагальнював відомості про професійні кваліфікації громадянина (їх можна було вільно і безкоштовно заповнити в режимі онлайн). Основним завданням європаспорта було: структурувати персональні дані про пошукувача і полегшити роботодавцям процес ознайомлення з професійними навичками, та уніфікувати систему оцінювання кандидатів. Розвиток інформаційних технологій зробив можливим власнику акаунта розміщувати інформацію про себе, яку він бажає донести до роботодавців, дозволити доступ до неї в мережі Інтернет зареєстрованим суб'єктам ринку праці. Нині в зарубіжних країнах е-портфоліо використовують замість безликого резюме. Він містить достовірну, об'єктивну інформацію, яку можна легко перевірити.

Власник е-портфоліо може використовувати його для віддзеркалення кар'єрних цілей, адже він уможливорює демонстрацію рівня сформованості тих чи інших компетентностей і компетенцій, умінь реалізувати на практиці теоретичні знання. Крім цього, формування власного е-портфоліо створює умови для саморефлексії досягнення певного рівня професійної компетентності й водночас ілюструє досягнення кар'єрної мети. Його доцільно пред'являти роботодавцям. Е-портфоліо для роботодавців дає змогу одержання більш вичерпної інформації про професіоналізм кваліфікованого робітника (фахівця) – не треба шукати інформацію в соціальних мережах, де вона може й не надавати уявлення про весь спектр знань, умінь, навичок і здатностей їх використовувати в тому чи іншому виді професійної діяльності, а тому за ним майбутнє у вирішенні питань працевлаштування. Крім професійно-особистісних даних, ця технологія робить можливим постійне коригування змісту, розміщення в ньому відгуків зовнішніх експертів, інформацію про участь у проектах, посилення на публікації, підтверджені досягнення, сертифікати тощо. Важливим є й те, що зі змісту е-портфоліо роботодавці можуть отримати більше особистої інформації про потенційного працівника, побачити не тільки його професійний рівень у володінні певною професією, кваліфікацією, але й інші можливості та особистісно-ціннісні якості. Адже сьогодні значна увага приділяється проблемі формування команди, іміджу компанії (організації), взаємодії і взаємозаміни в малих групах і в колективі працівників.

З іншої сторони, створення е-портфоліо, як і обмін ними, має певну цінність і для самих студентів, слухачів курсів й учасників тренінгів. Розробляючи проекти, розміщаючи хроніку або результати аналізу наукової літератури, обґрунтування ідей, вони демонструють свої інтелектуальні здібності, логіку мислення, відображають спектр дій, методів, якими володіють. Крім цього, вони можуть включати приклади власної діяльності, як-то: підготовка власних презентацій, створення веб-сайтів, виготовлення деталей або окремих вузлів приладу, технічного проекту, робити посилення на власний блог, в якому

представлено їх зображення (схеми, малюнки, фото, відео тощо), чим проілюструвати свою здатність виконувати ту чи іншу роботу. Створювачі е-портфоліо мають змогу розмежувати інформацію закрити, тобто ту, що має значення лише для автора, й публічну – доступну всім суб'єктам ринку праці, що уможливило найбільш повну я-презентацію для роботодавця. Насамкінець, у процесі створення е-портфоліо студенти набувають знання, уміння й досвід, які можуть бути використані в інтерв'юванні роботодавцем. Вони, відповідаючи на поставлені запитання, відрефлексовують особисту кваліфікацію.

Розвиток нових економічних відносин, еволюція високих технологій висувають нові вимоги не тільки до професіоналів, але й до способів самопрезентації (я-презентації), пошуку роботи, концепцій працевлаштування. Способом презентації фахівця та його професійно-особистісних компетенцій в європейських країнах розглядають е-портфоліо як унікальну сучасну електронну технологію, «за допомогою якої можна накопичувати інформацію про свої досягнення, навички, уміння, компетенції, починаючи зі старшої школи, продовжуючи в університеті, в подальшому використовувати у працевлаштуванні й розвитку кар'єри впродовж усього життя» [7, с. 2].

За підсумками міжнародного проекту «Електронний портфоліо як засіб професійно-особистісного розвитку», в липні 2012 року було проведено експериментальний семінар. Незалежні експерти – представники різних учасників ринку праці зробили важливі висновки, які необхідно взяти до уваги.

Так, представники роботодавців і агенцій з працевлаштування висунули чіткі вимоги до структури е-портфоліо випускників професійних навчальних закладів. Ними виокремлені як обов'язкові такі розділи: резюме, умови роботи, приклади робіт, документи, які підтверджують досягнення. До другорядних розділів вони віднесли: рекомендації та відгуки, кар'єрні плани, відео-резюме, соціальна й громадська діяльність. Водночас, роботодавці висловили неприйняття і недовіру до рекомендаційних листів із попередніх місць роботи, відмінних характеристик потенційних пошукувачів, а

також припустили можливість підробки електронних документів.

Неоднозначним виявилось ставлення різних вікових груп до формату відео-резюме. Якщо респонденти старшого покоління зі схваленням підтримали його, то молодь віднеслась без ентузіазму. О. Смолянінова і В. Бекузарова припускають, що така позиція може розглядатися як індикатор низької відповідальності та організованості молоді щодо опрацювання всіх контекстів працевлаштування. Автори звертають увагу на те, що така конкурентоспроможна якість, як мобільність, також зацікавила не всіх респондентів. На неї звернули увагу лише представники роботодавців, діяльність яких має певну специфіку. Розділ, який відображає соціальну й громадську діяльність, за рейтингом необхідних і значущих характеристик робітника посів останнє місце [7, с. 5–6].

Вчені дійшли висновку, що е-портфоліо – це коректна самореклама, яка не заперечує національній ментальності. Вона надає людині змогу представити всі свої найкращі досягнення: творчі, наукові, суспільні. Ця технологія для працевлаштування характеризується: комфортною інформаційною взаємодією; структурованістю, відкритістю, гнучкістю модифікації і візуалізації контенту; гіпертекстовою технологією побудови, що забезпечує реалізацію зв'язку між компонентами портфоліо у вигляді перехресних посилань. Використання е-портфоліо дає змогу простежити вектор розвитку фахівця, визначити нахили [7, с. 6].

Очевидно, що використання е-портфоліо на ринку праці цілком відповідає ключовим світовим трендам в підборі персоналу на 2016 рік. У щорічному звіті *Global Recruiting Trends 2016* перелічені головні тенденції рекрутингу: якість найму є самим важливим показником продуктивності праці; роботодавці прагнуть наймати найталановитіших швидше; брендінг як комплекс послідовних заходів, спрямованих на створення цілісного і затребуваного роботодавцем іміджа послуги буде пріоритетом; особлива увага надається збереженню працевлаштованих співробітників [2].

В науковій літературі можна знайти різні структури й зміст е-портфоліо, які залежать, насамперед, від визначеної мети.

А тому уніфікувати їх немає можливості, та й автор не бачить у цьому смислу. Оскільки цілі його створення різноманітні, то доречно звернутися лише до певних рекомендацій, зроблених нами на підставі аналізу відгуків студентів різних зарубіжних університетів і коледжів, викладених на сторінках асоціацій е-портфоліо, а саме: чітко уявіть собі, для чого вам потрібен е-портфоліо, і сформулюйте мету, від цього залежатиме вже перша сторінка – на ній треба відобразити свої «виграшні» риси й якості, зробити її привабливою (для педагога, приймальної комісії для вступу в магістратуру, докторантуру – *Ph.D.*; роботодавця); зробіть цільову сторінку – вона має відображати ваш інтерес до тієї галузі професійної діяльності, в якій ви плануєте будувати свою кар'єру, або демонструвати ваші досягнення і професійний досвід, якщо призначається для працевлаштування; можна додавати й інші сторінки (розділи) як ілюстрацію для цільової, але обов'язково з використанням фактів, статистичних даних, переконливих прикладів тощо; текст має бути викладений лаконічно, без орфографічних помилок.

**Висновок.** У країнах світу з розвинутою економікою поширено використання *eportfolio* як технології професійного навчання. З метою його формування та використання громадянами для власного розвитку активізувалась робота зі створення інфраструктури. Вважається, що синергія е-портфоліо уможливорює створення єдиного освітнього електронного

простору – віртуального співтовариства, користуватися яким зможуть всі без винятку громадяни, не зважаючи на вік і соціальний статус.

З'ясовано, що активний розвиток інформаційних технологій зумовлює трансформацію електронного портфоліо як технології професійного навчання: з'явився опис онлайн і web-портфоліо, які тією чи іншою мірою відображають рівень навчальних досягнень або зростання професіоналізму фахівця. Практикою доведено, що створення е-портфоліо та обмін ними дають змогу студентам, слухачам курсів й учасникам тренінгів продемонструвати свої інтелектуальні здібності, логіку мислення, відобразити спектр дій, методів, якими вони володіють, включити приклади власної діяльності, чим проілюструвати свою здатність виконувати ту чи іншу роботу. Це уможливорює ілюстрацію набутих студентами знань, умінь і досвіду за весь період навчання, які можуть бути використані в інтерв'юванні роботодавцем, відповідаючи на поставлені ним запитання, рефлексію особистої кваліфікації. Е-портфоліо може бути використано для працевлаштування, аналізу, планування й ілюстрації розвитку кар'єри впродовж усього життя, що відповідає ключовим світовим трендам в підборі персоналу. Водночас, це унікальна сучасна електронна технологія, спосіб самопрезентації (Я-презентації), самореклами для пошуку роботи.

### Література

1. Europe 2020. European strategy for smart, sustainable and inclusive growth [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20.pdf](http://europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20.pdf).
2. ePortfolio [Electronic resource]. URL: <http://www.euportfolio.org/>
3. LinkedIn назвал ключевые мировые тренды в подборе персонала на 2016 год [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://blog.rabota.ua/linkedin-nazval-klyuchevyie-mirovyie-trendyi-v-podbore-personala-na-2016-god/>
4. Гимпельсон В. Е. Выбор профессии: чему учились и где пригодились? [Текст] / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, Т. С. Карабчук, З. А. Рыжикова, Т. А. Буляк // Экономический журнал ВШЭ. – 2009. – Т. 13. – № 2. – С. 172-216.
5. Карпенко М. Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика. Аналітична записка: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/252/>. – Назва з екрану
6. Петренко Л. М. Теорія і методика розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Петренко Лариса Михайлівна; Нац. акад. пед. наук; Ін-т проф.-техн. освіти. – К., 2014. – 409 с.

7. Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України: матеріали слухань у комітеті Верховної Ради України з питань науки і освіти 21 грудня 2011 року / редкол. М. Г. Луцький (голова), В. П. Головінов, В. Є. Красняков та ін.; за заг. ред. В. П. Головінова. – К.: Парламентське вид-во, 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kno.rada.gov.ua/komosviti/doccatalog/document?id=52883>

8. Смолянинова О. Г. Перспективы использования епортфолио для трудоустройства (итоги экспериментального семинара) / О. Г. Смолянинова, Н. В. Бекузарова // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 6. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/contents.asp?issueid=1381400>.

9. Шевченко Л. Дисбаланс професійної освіти і ринку праці: сутність, причини, шляхи подолання / Л. Шевченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/5\\_PNW\\_2010/Economics/58093.doc.htm](http://www.rusnauka.com/5_PNW_2010/Economics/58093.doc.htm)

### Реферат

#### Электронное портфолио: от технологии профессионального обучения до технологии саморекламы на рынке труда

Лариса Петренко,

*доктор педагогических наук, старший научный сотрудник,  
ученый секретарь Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

#### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

технологии профессионального обучения, технологии саморекламы, е-портфолио, трудоустройство, подбор персонала, рынок труда, карьера.

Развитие экономик и высоких технологий актуализирует проблему своевременности относительно предоставления предложенных образовательных услуг. Во многих странах мира распространено использование eportfolio как технологии профессионального обучения. Их формирование и использование гражданами для собственного развития побудило к созданию отдельной инфраструктуры. Синергия е-портфолио способствует созданию виртуального сообщества как единого образовательного электронного пространства. Пользоваться им могут все без исключения граждане, несмотря на возраст и социальный статус. Активное развитие информационных технологий обусловило трансформацию электронного портфолио как технологии профессионального обучения в онлайн и web-портфолио, которые более полно иллюстрируют уровень знаний или рост профессионализма специалиста. Созданные е-портфолио и обмен ими в виртуальном сообществе демонстрируют интеллектуальные способности, логику мышления, отражают спектр действий, методов, которыми обладают студенты, слушатели курсов и участники тренингов, чем подтверждают свою способность выполнять ту или иную работу. В статье показана эффективность использования е-портфолио как технологии развития информационно-аналитической компетентности руководителей профессионально-технических учебных заведений. Раскрыты возможности применения электронного портфолио на собеседовании (интервьюирование) с работодателем как презентацию собственной компетентности, опыта и достижений в процессе ответов на поставленные вопросы, а также в рефлексии личной квалификации.

Научная новизна исследования заключается в том, что впервые в отечественной профессиональной педагогике рассмотрено е-портфолио как концепцию трудоустройства, развития карьеры в течение всей жизни, уникальную современную электронную технологию, способ самопрезентации (я-презентации), саморекламы на рынке труда, соответствует основным мировым трендам в подборе персонала. Обобщен опыт университетов зарубежных стран в использовании е-портфолио как технологии профессионального обучения и определенных достижений личности в течение всей жизни.

Разработанные автором рекомендации по структуре и содержанию е-портфолио как технологии саморекламы на рынке труда могут быть использованы выпускниками профессионально-технических учебных заведений и университетов, рекрутинговыми агентствами, менеджерами по подбору персонала.

## Abstract

### *E-portfolio: from professional training technology to self-promotion one at the labour market*

Larysa Petrenko,

*Dr., Senior researcher, Scientific Secretary*

*Institute of vocational education and training of NAPS of Ukraine*

#### KEY WORDS:

professional training technologies, self-promotion technology, E-portfolio, employment, personnel selection, labor market, career

Economic and high technologies development outline the issue of in-time offers for educational services providing. E-portfolio technology is widely spread in many countries. Their design and use for a person's own development led to the development of a separate infrastructure. E-portfolio's synergy helps to create a virtual community as a single electronic educational space. Everyone can use it despite of age and/or social status. Active development of information technology has led to the transformation of the E-portfolio as a technology online professional training and a web-based portfolio to picture the educational progress or professionalism growth. Created E-portfolios and their share in the virtual community demonstrates intellectual ability and logic thinking, reflects the range of students', trainees' and training participants' activities, methods, confirms their ability to perform a particular job. The article shows an E-portfolio's efficiency as a ICT competence development for VET school Heads. The possibility to use E-portfolios during the interview (interviews) with an employer as a presentation of own competence, experience and achievements in the responses to questions, as well as reflection of personal skills is represented.

The scientific novelty of study results is that in national professional pedagogic an E-portfolio is firstly considered as an employment concept, life long career development, the unique modern electronic technology, the way of self-presentation, self-promotion in the labor market that meets key global trends in recruitment. The experience of foreign universities in E-portfolio use as a professional training technology and a person's specific achievements throughout his/her life is generalized.

The authors' recommendations on E-portfolio structure and content as a technology of self-promotion in the labor market can be used by vocational schools and universities graduates, recruiting agencies, head-hunters etc.

## References

1. Europe 2020. European strategy for smart, sustainable and inclusive growth [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: [europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20](http://europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20).
2. ePortfolio [Electronic resource]. URL: <http://www.euportfolio.org/>
3. LinkedIn nazval klyuchevye mirovyye trendy v podbore personala na 2016 god [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://blog.rabota.ua/linkedin-nazval-klyuchevye-mirovyye-trendyi-v-podbore-personala-na-2016-god/>
4. Gimpelson V. E. Vyibor professii: chemu uchilis i gde prigodilis? [Tekst] / V. E. Gimpelson, R. I. Kapelyushnikov, T. S. Karabchuk, Z. A. Ryizhikova, T. A. Bulyak // Ekonomicheskij zhurnal VShE. – 2009. – T. 13. – # 2. – S. 172-216.
5. Karpenko M. Osvita protyhom zhyttya: svitovyy dosvid i ukrayins'ka praktyka. Analychna zapyska: [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.niss.gov.ua/articles/252/>. – Nazva z ekranu.
6. Petrenko L. M. Teoriya i metodyka rozvytku informatsiyno-analychnoyi kompetentnosti kerivnykiv profesiyno-tekhnichnykh navchal'nykh zakladiv: dys. ... d-ra ped. nauk: 13.00.04 / Petrenko Larysa Mykhaylivna; Nats. akad. ped. nauk; In-t prof.-tekh. osvity. – K., 2014. – 409 s.
7. Pro uchast' tsentral'nykh ta rehional'nykh orhaniv vykonavchoyi vlady, ob'yednan' robotodavtsiv u formuvanni trudovoho potentsialu derzhavy ta profesiyniy pidhotovtsi kvalifikovanykh robitnykiv dlya suchasnoyi ekonomiky Ukrayiny: materialy slukhan' u komiteti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny z pytan' nauky i osvity 21 hrudnya 2011 roku / redkol. M. H. Luts'kyy (holova), V. P. Holovinov, V. Ye. Krasnyakov ta in.; za zah. red. V. P. Holovinova. – K.: Parlament s'ke vyd-vo, 2012 [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://kno.rada.gov.ua/komosviti/doccatalog/document?id=52883>
8. Smolyaninova O. G. Perspektivy ispolzovaniya eportfolio dlya trudoustroystva (itogi eksperimental'nogo seminar) / O. G. Smolyaninova, N. V. Bekuzarova // Sovremennyye problemy nauki i obrazovaniya. – 2012. – # 6. – [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: <http://elibrary.ru/contents.asp?issueid=1381400>.
9. Shevchenko L. Dysbalans profesiynoyi osvity i rynku pratsi: sutnist', prychny, shlyakhy podolannya / L. Shevchenko [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: [http://www.rusnauka.com/5\\_PNW\\_2010/Economics/58093.doc.htm](http://www.rusnauka.com/5_PNW_2010/Economics/58093.doc.htm).

УДК 377.36:339.138:005

## МАРКЕТИНГОВЕ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

**Валентина Свистун,**

*доктор педагогічних наук, професор, провідний науковий співробітник*

*лабораторії технологій професійного навчання*

*Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

маркетингове управління, професійно-технічний навчальний заклад, маркетингові дослідження, позиціонування, маркетингова комунікація

### Реферат

У статті зазначено, що розвиток і ефективність функціонування ПТНЗ на ринку освітніх послуг неможливі без маркетингових технологій, що дають змогу прогнозувати динаміку основних показників функціонування ПТНЗ залежно від економічної кон'юнктури; проаналізовано основні маркетингові інструменти управління конкурентоспроможністю професійно-технічного навчального закладу. В умовах висококонкурентного маркетингового середовища ефективні управлінські рішення щодо функціонування ПТНЗ не можуть ґрунтуватися на інтуїції чи простих міркуваннях, тому для успішної реалізації маркетингових програм необхідно проводити маркетингові дослідження. Акцентовано увагу на тому, що дослідження ринку освітніх послуг і ринку праці, відокремленого від усього комплексу маркетингу, не забезпечить ПТНЗ конкурентного статусу на ринку, і таке дослідження є першим етапом підвищення його конкурентоспроможності, оскільки саме за рахунок досліджень визначаються основні інструменти, які можуть сформувати конкурентну перевагу ПТНЗ. Визначено сутність позиціонування освітніх послуг ПТНЗ як привабливого представлення ПТНЗ та його освітніх послуг, метою якого є завоювання лідерства на певному сегменті ринку освітніх послуг, охарактеризовано його етапи (вибір цільової групи споживачів, розробка стратегії позиціонування, впровадження стратегії позиціонування в маркетингову програму) й стратегії. З'ясовано значущість таких елементів маркетингових комунікацій, як: реклама, зв'язки з громадськістю, виставкова діяльність, представництво навчального закладу в Інтернеті. Представлено різні види реклами відповідно до основних засобів розповсюдження (друкарська реклама, реклама в пресі, телевізійна реклама, радіореclama, зовнішня реклама, сувенірна реклама, Internet реклама), засоби зв'язків з громадськістю, доречні у ПТНЗ, спеціальні події з метою досягнення маркетингових, інформаційних й іміджевих цілей. Акцентовано увагу на найбільш популярному елементі маркетингових комунікацій – представництві навчального закладу в Інтернеті. Зроблено висновок про те, що зростання конкурентоспроможності ПТНЗ можливе за умови використання всіх елементів комплексу маркетингу, а для цього необхідно створення у ПТНЗ окремого підрозділу чи хоча б призначення відповідальних осіб, які би досліджували ринок освітніх послуг і ринок праці й на основі аналізу результатів дослідження пропонували товарну, збутову, цінову й комунікаційну політику навчального закладу.

**Постановка проблеми.** Механізми ринкової економіки зумовлюють зміни в управлінні професійно-технічною освітою (ПТО), активізують розвиток освітніх послуг та вдосконалення процесу їх надання на засадах маркетингу. Маркетинговий підхід до вирішення актуальних і перспективних проблем управління розвитком професійно-технічного навчального закладу (ПТНЗ) в умовах формування ринку освітніх послуг дасть змогу реформувати організаційну й управлінську структуру навчального закладу, сформувати та оптимізувати маркетингову стратегію, спланувати й реалізувати тактику маркетингового управління, вирішити проблеми сегментації ринку, асортименту освітніх послуг, комунікацій та інших форм їх просування із врахуванням специфіки освітніх послуг і вітчизняного ринку праці.

Освоєння ринкових відносин

суб'єктами освітнього процесу в умовах економічної нестабільності викликає необхідність змінювати структуру управління освітою взагалі й навчальним закладом зокрема. У зв'язку з цим розвиток і ефективність функціонування ПТНЗ на ринку освітніх послуг неможливі без маркетингових технологій, що дають змогу прогнозувати динаміку основних показників функціонування ПТНЗ залежно від економічної кон'юнктури.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Різні аспекти маркетингового управління навчальними закладами досліджують науковці, а саме: З. Рябова – маркетингову стратегію як складову освітнього маркетингу і механізм забезпечення конкурентоспроможності навчального закладу; В. Свистун – організацію діяльності маркетингової служби в ПТНЗ; Л. Сергеева – маркетинговий інструментарій управління



розвитком ПТНЗ; Л. Кубська – маркетингову діяльність ПТНЗ із використанням PR-технологій; Л. Петренко – інформаційне забезпечення управління маркетингом ПТО у регіоні; Н. Проценко – розвиток маркетингової компетентності керівників ПТНЗ.

Проте, незважаючи на наявність окремих праць науковців із проблеми маркетингового управління в системі ПТО, практично, не приділяється увага проблемам маркетингового управління конкурентоспроможністю професійно-технічного навчального закладу. У зв'язку з цим, *метою* нашої статті є аналіз основних маркетингових інструментів управління конкурентоспроможністю ПТНЗ.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Маркетинг у сфері освіти – це філософія, стратегія, тактика відносин і взаємодій споживачів та виробників освітніх послуг в умовах ринку, вільного вибору пріоритетів і дій з обох сторін. Цільовий результат маркетингової діяльності – це забезпечення рентабельності через найбільш ефективне задоволення потреб: особи – в освіті, навчального закладу – в розвитку і добробуті працівників, організацій – у зростанні кадрового потенціалу, суспільства – в розширеному відтворенні інтелектуального потенціалу [1].

*Маркетинговий підхід* передбачає орієнтацію управління розвитком ПТНЗ при вирішенні будь-яких завдань на споживача, зокрема, на зміни його вимог до освітніх послуг та максимальне задоволення його потреб. Вирішення проблем прогнозування освітніх послуг і їх попиту підвищує надійність й ефективність розвитку ПТНЗ в умовах ринкової економіки, що може бути досягнуто реалізацією маркетингового управління. Тільки спираючись на результати вивчення ситуації на ринку праці, попиту і пропозицій, що там існують, можна створити «освітній продукт», котрий відповідав би вимогам споживача.

Дослідження ринку освітніх послуг і ринку праці, відокремленого від усього комплексу маркетингу, не забезпечить ПТНЗ конкурентного статусу на ринку, і таке дослідження є першим етапом підвищення його конкурентоспроможності, оскільки саме за рахунок досліджень визначаються основні інструменти, які

можуть сформувати конкурентну перевагу ПТНЗ.

Основними завданнями дослідження ринку освітніх послуг є:

визначення тенденцій, притаманних ринку освітніх послуг;

виявлення потреб потенційних споживачів,

виявлення чинників, що впливають на вибір ними ПТНЗ, спеціальності, форми навчання;

дослідження поведінки на ринку ПТНЗ-конкурентів, їхньої пропозиції освітніх послуг, організаційної та інноваційної діяльності тощо.

В умовах висококонкурентного маркетингового середовища ефективні управлінські рішення щодо функціонування ПТНЗ не можуть ґрунтуватися на інтуїції чи простих міркуваннях, тому для успішної реалізації маркетингових програм необхідно проводити маркетингові дослідження щодо визначення [3]:

- *типу* освітніх послуг, які наразі необхідні на ринку праці, з метою з'ясування: «які освітні послуги створювати?»;

- *асортименту* освітніх послуг, який наразі актуальний і підтверджений реальним попитом, з метою з'ясування «які освітні послуги створювати?»;

- *цільової аудиторії*, для якої будуть створюватися освітні послуги, з метою з'ясування: «для кого будуть створюватися освітні послуги?»;

- *найбільш ефективних видів реклами* (інформативна, порівняльна, нагадувальна) ПТНЗ й освітніх послуг, які ним надаються, з метою з'ясування: «яким чином буде здійснюватися просування освітніх послуг?»;

- *стану чинників зовнішнього і внутрішнього середовища* ПТНЗ, з метою з'ясування: «що саме й як змінюється стан чинників, і як це може відобразитися на процесі надання ПТНЗ освітніх послуг?».

- *стану можливих конкурентів*, з метою з'ясування: «який навчальний заклад пропонує такі ж освітні послуги?»;

- *характеристик* пропонованих освітніх послуг можливими конкурентами з метою з'ясування: «що пропонують на ринку?»;

- вільних «ніш» з метою з'ясування: «які з потреб ринку наразі є ще незадоволеними?»;

- «загальної картини» ринку, в тому числі вивчення навчальних закладів, що функціонують на освітньому ринку.

Результати вивчення ринку праці дадуть змогу узгодити не тільки кількісні аспекти товарної пропозиції за різними спеціальностями, але й якісні характеристики випускників із вимогами ринку, тому необхідним є аналіз усіх інструментів комплексу маркетингу.

Перш за все, треба проаналізувати товарну політику ПТНЗ, адже основною перевагою на сьогодні є якість товару. Проте ставити ставку лише на цю ознаку сьогодні ми не можемо. Для формування й утримання конкурентного статусу на ринку освітніх послуг ПТНЗ необхідно планувати свою діяльність з урахуванням не тільки ринкової потреби в певній освітній послугі, але й проводити активну комунікаційну і збутову політику, що дасть змогу сформувати імідж ПТНЗ і забезпечить його конкурентоспроможність.

Досліджуючи комунікаційну політику ПТНЗ, можна зробити висновок, що діяльність в цьому напрямі активізується, в основному, лише в період набору абітурієнтів, а саме:

- проведення Дня відкритих дверей (на сайтах, практично, всіх ПТНЗ розміщена інформація про проведення цього заходу);

- рекламних звернень через засоби масової інформації (до майбутнього покупця освітньої послуги одночасно звертаються, практично, усі ПТНЗ регіону, і вибрати такий, що істотно б відрізнявся від інших, практично, неможливо);

- розповсюдження буклетів з інформацією про ПТНЗ;

- розміщення на сайті відеоролика, який презентує ПТНЗ.

Ще одним елементом, котрий формує і підвищує конкурентоспроможність ПТНЗ, є активізація збутової політики, а особливо сприяння просуванню випускників на ринку праці. Оскільки ступінь задоволення роботодавців випускниками певного ПТНЗ сформує позитивний імідж навчального закладу перед роботодавцями, що, в свою чергу, забезпечить зайнятість випускників на ринку праці і можливість розвитку їхньої власної кар'єри, то це приведе до покращення іміджу ПТНЗ вже в очах

потенційних споживачів освітніх послуг. У процесі інформування цільової аудиторії на предмет освітніх послуг, які надаються ПТНЗ, необхідно наводити приклади про випускників, їхні місця й умови роботи.

Маркетингове управління ПТНЗ передбачає привабливе представлення ПТНЗ та його освітніх послуг (позиціонування), метою якого є завоювання лідерства на певному сегменті ринку освітніх послуг.

Для позиціонування ПТНЗ та його освітніх послуг ПТНЗ необхідно:

проаналізувати асортимент освітніх послуг (на підставі проведених досліджень);

створити конкретний «образ», який необхідно сформувати в свідомості споживачів, соціальних партнерів про ПТНЗ і пропоновані ним освітні послуги;

визначити стратегії позиціонування ПТНЗ й освітніх послуг, які ним надаються;

визначити всі можливі шляхи, способи і кошти позиціонування ПТНЗ й освітніх послуг, які ним надаються;

безпосередньо позиціонувати ПТНЗ й освітні послуги, які ним надаються.

Етапами позиціонування освітніх послуг ПТНЗ є такі:

*етап вибору цільової групи споживачів* передбачає вибір цільового сегмента ринку (вибір виду сегментації, критеріїв сегментації, розробка плану маркетингу на основі отриманих результатів). При розробці стратегії на вибір цільової групи споживачів, на яку буде спрямований вплив при просуванні освітніх послуг, і ґрунтуючись на перевагах якої буде здійснений вибір засобів продажу освітніх послуг, ПТНЗ має детально проаналізувати споживачів, систематизувати отриману про споживача інформацію за такими напрямками:

- кому необхідні освітні послуги, що пропонуються ПТНЗ (за територіальною, демографічною, соціально-економічною, поведінковою ознаками)?

- скільки сегментів варто охопити?

- яку концепцію вибрати:

*масовий маркетинг:* ринку пропонується один тип освітньої послуги, просування організовується з використанням засобів масової реклами;

*концентрований маркетинг* – освітня послуга пропонується для однієї групи споживачів;

*диференційований маркетинг* – пропонуються різні освітні послуги, розраховані на різні групи споживачів;

*етап розробки стратегії позиціонування* передбачає вибір стратегії позиціонування на підставі отриманих результатів сегментування та якостей і властивостей освітньої послуги;

*етап упровадження стратегії позиціонування в маркетингову програму* передбачає вибір шляхів, методів і засобів реалізації стратегії позиціонування в загальну маркетингову програму навчального закладу.

*Стратегії позиціонування* освітніх послуг класифікують за:

*атрибутом:* навчальний заклад позиціонує себе за яким-небудь показником: розмір, час існування тощо; наприклад, ПТНЗ може рекламувати себе як навчальний заклад, котрий існує на ринку тривалий час;

*перевагою:* освітня послуга (продукт) позиціонується як лідер за якоюсь певною перевагою; наприклад, ПТНЗ може позиціонувати себе як єдиний навчальний заклад у регіоні (місті, області), який пропонує навчання за певною спеціальністю;

*використанням:* позиціонування освітньої послуги (продукту) як кращої для певних цілей, наприклад, ПТНЗ може позиціонувати себе як навчальний заклад, в якому за певний час можна отримати унікальну підготовку;

*споживачем:* полягає в позиціонуванні освітньої послуги (продукту) як найкращої для певної групи споживачів; наприклад, ПТНЗ може позиціонувати себе як навчальний заклад, який здійснює перепідготовку робітників за певним напрямом спеціалізації;

*конкурентом:* освітня послуга (продукт) позиціонується як переважаюча (-ий) за яким-небудь показником, порівняно з іншим навчальним закладом – конкурентом; наприклад, ПТНЗ може позиціонувати себе як навчальний заклад, у якому можна здійснити навчання одночасно за двома напрямками, на відміну від інших ПТНЗ, які навчають лише за одним;

*категорією освітньої послуги (продукту):* освітня послуга (продукт) позиціонується як лідер певної категорії послуг; наприклад, ПТНЗ може

позиціонуватись не як ПТНЗ, який здійснює навчання тільки в рамках денної чи заочної форм навчання, але як ПТНЗ, який здійснює комплексне навчання й гарантує одержання диплому державного зразка після навчання за денною, заочною, вечірньою, екстернатною чи дистанційною формами навчання;

*співвідношенням ціна/якість:* освітня послуга (товар) у цьому разі позиціонується як такі, що надають найбільші блага за найменшу плату; наприклад, ПТНЗ може позиціонувати себе як заклад, який здійснює підготовку за певним напрямом спеціалізації за значно меншу суму, в порівнянні з конкурентами;

ПТНЗ має використовувати комплекс заходів ефективного представлення результатів діяльності навчального закладу щодо забезпечення інформованості споживачів, партнерів про навчальний заклад, освітні послуги з метою їх просування.

Найбільш важливими для **просування** ПТНЗ та освітніх послуг, які ним пропонуються, є такі елементи маркетингових комунікацій, як: *реклама, зв'язки з громадськістю, виставкова діяльність, представництво навчального закладу в Інтернеті.*

Реклама є традиційним, звичним каналом просування як для ПТНЗ, так і для споживачів. Вона містить інформацію про навчальний заклад, його освітні послуги, поширюється в будь-якій формі, за допомогою будь-яких засобів, і призначена для невизначеного кола осіб та покликана формувати чи підтримувати інтерес до навчального закладу і його освітніх послуг.

Особливий інтерес представляє освоєння різних видів реклами, відповідно до основних засобів розповсюдження: *друкарська реклама* (розміщення модульної і текстової реклами в ЗМІ, проспекти, листівки, плакати, буклети тощо), *реклама в пресі, телевізійна реклама, радіореклама, зовнішня реклама* (реклама на фасадах будівель, щити, білборди, афіші, стікери, лайт бокси, реклама на транспорті тощо), *сувенірна реклама* (значки, ручки, календарі, зошити, футболки, кепки з фірмовою символікою навчального закладу ін.), *Internet реклама.*

Рекламні звернення ПТНЗ, як правило, стандартні. У них міститься інформація про

пропоновані освітні програми, наявність ліцензії, терміни навчання, співпрацю з роботодавцями, високу якість надання знань і практичних навиків, високий рівень викладання, сучасну навчально-методичну базу, можливості проходження практики і працевлаштування в майбутньому, приклади досягнень випускників ПТНЗ у професійній діяльності, можливості отримати додаткові освітні послуги тощо. Проте оптимальним варіантом рекламного оголошення є той, що поєднує змістовну наповненість і неординарне творче вирішення подачі інформації.

*Зв'язки з громадськістю* – один з ключових напрямів інтегрованих маркетингових комунікацій ПТНЗ, оскільки їх завдання полягає в безпосередньому двосторонньому спілкуванні як із споживачами, так і з суспільством в цілому, у взаємодії, співпраці з різними соціальними партнерами для підвищення конкурентоспроможності навчального закладу.

Основна мета зв'язків з громадськістю – формування громадської думки, створення міцної позиції ПТНЗ в суспільстві й на потенційних ринках. Механізм формування громадської думки – це ланцюжок послідовних дій: заявити про себе – привернути й утримувати увагу – викликати інтерес – зняти напруженість і недовіру – сформувати позитивний імідж – ініціювати бажання – спонукати суспільство до бажаної для ПТНЗ дії – удосконалювати імідж навчального закладу (підвищувати рейтинг).

Засобами зв'язків з громадськістю, доречними й доцільними у ПТНЗ, є:

- день відкритих дверей;
- день народження, ювілей навчального закладу;
- збірка публікацій про навчальний заклад;
- організація проблемної дискусії, відкрита для преси;
- конкурс (змагання, турнір);
- круглий стіл;
- майстер-клас;
- активна участь в діяльності громадських організацій, асоціацій чи створення таких безпосередньо в навчальному закладі;
- презентації (освітніх програм);
- прес-конференції;
- брифінг;

- спеціально установлені призи;
- семінари, збори;
- онлайн-конференція;
- публічний виступ, зокрема ток-шоу;
- екскурсія по навчальному закладу;
- експеримент і його висвітлення в ЗМІ;
- книга зауважень і пропозицій;
- бал, інша спеціальна подія (із запрошенням VIP-персон і представників ЗМІ), (в зв'язках з громадськістю *спеціальним заходом* вважається будь-яка акція, спрямована на покращення репутації і створення позитивного образу ПТНЗ) тощо.

*Спеціальні події* – це спеціально організовані заходи (свято навчального закладу, олімпіада, карнавал чи бал) з метою досягнення маркетингових, інформаційних та іміджевих цілей. Одним з особливих завдань цих заходів є створення у свідомості цільової аудиторії *позитивного емоційного враження про навчальний заклад*. Інформація про ПТНЗ, його меседжі (послання, повідомлення, звернення) органічно включені в сценарій свята, його атмосферу, запам'ятовуються на рівні емоцій, оскільки цільова аудиторія стає учасником яскравих подій, і просування здійснюється опосередковано, коректно без використання прямих рекламних звернень.

ПТНЗ проводять низку традиційних подій, які розраховані на різні цільові аудиторії (День знань, Випускний бал чи Свято першокурсника тощо), й перелік яких можна розширити *за рахунок загальних календарних свят*, але при цьому розробити власні креативні ідеї для їх проведення, і зробити це відмінною рисою ПТНЗ, що дасть змогу розширити цільову аудиторію. Можна використовувати вже існуючі галузеві професійні свята (наприклад: День бухгалтера, День будівельника, День працівників торгівлі, День працівників харчової промисловості, День працівників сільського господарства тощо) і проводити різні *професійні конкурси, зустрічі з відомими представниками професії* тощо.

Спеціальні події ПТНЗ – це джерела позитивної інформації про навчальний заклад, але важливо займатися також і *просуванням самих подій, формувати інтерес до них, рекламувати їх* (ефективно розмішувати своєрідні афіші, давати анонси подій в ЗМІ, розмішувати анонсуєчу і підсумкову інформацію на сайті). Такі

заходи активно сприяють зміцненню зовнішніх позицій ПТНЗ, підвищуючи його позитивну популярність у широких кругах громадськості.

Участь ПТНЗ у *виставково-ярмарковій діяльності* як експоненти нині стало поширеним засобом його просування, оскільки виставки і ярмарки привертають велику кількість потенційних споживачів, дають можливість навчальному закладу оцінити власні досягнення на ринку освітніх послуг, сприяють виникненню ділових відносин з новими партнерами, просуванню власного іміджу, демонстрації нових освітніх програм, що дасть змогу активно використовувати засоби стимулювання збуту. Перевагою виставки є концентроване впродовж декількох днів поєднання експозиції, особистих контактів, просування продажів, а також достатньо широкого охопту цільових груп.

Нині найбільш популярним елементом маркетингових комунікацій є представництво навчального закладу в *Інтернеті*. Електронні комунікації ПТНЗ включають як мінімум чотири напрями діяльності: створення й управління сайтом навчального закладу; організація рекламних кампаній в Інтернет-просторі; співпраця і розміщення різної інформації на галузевих порталах; робота з блогами і в межах соціальних мереж.

Сучасний *веб-сайт ПТНЗ* є комунікаційною структурою, яка об'єднує всі рівні зовнішніх і внутрішніх взаємодій, представляючи їх в Інтернеті.

Проведений нами аналіз веб-сайтів ПТНЗ Сумської області показав, що переважна більшість навчальних закладів не використовує можливості веб-сайту для підвищення рівня конкурентоспроможності ПТНЗ, оскільки розміщена на інформаційному ресурсі інформація (історія навчального закладу, організація навчально-виховного процесу, досягнення учнівського й педагогічного колективів) розрахована, в першу чергу, на відвідування його працівниками органів управління, педагогічними працівниками [2]. «Складається враження, що деякі з ПТНЗ розробляють сайти лише для себе. У результаті вони не приваблюють абітурієнта, а іноді просто його відштовхують (про це є записи в гостьових книгах)» [1, с. 11].

Веб-сайт ПТНЗ має бути привабливим для всіх груп відвідувачів, як «випадкових», так і цільових, на яких спрямовані маркетингові зусилля з просування й супроводу освітніх послуг, створення іміджу навчального закладу, інформування й підвищення лояльності до нього.

Для *потенційних споживачів* на сайті мають бути представлені програми навчання, умови вступу, необхідні документи і їх зразки, карта розташування ПТНЗ; для *учнів* – інформація про події, що відбуваються в навчальному закладі, розклад занять, дати сесій, екзаменаційні питання, виробничу практику тощо. Для учнів також бажаний форум, де можна поділитися думкою, бібліотека з електронними виданнями, відеокурси, доступ до мережових каталогів інших бібліотек. Для *потенційних і діючих партнерів* необхідні відомості про адміністрацію і педагогічних працівників навчального закладу, програми й умови співпраці.

Веб-сайт як засіб маркетингового управління конкурентоспроможністю ПТНЗ надає значні можливості й переваги перед конкурентами за умови грамотного і креативного його використання, а саме:

розробка елементу, який генерує потік відвідувань і викликає бажання повернутися на сайт;

максимізація відвідувань – необхідні такі посилання на сайт, щоб на нього легко виходили користувачі основних пошукових ресурсів;

розробка дизайну і змісту (споживачі сайту – переважно молодь, яким дуже швидко набридає перевантажений термінами текст, офіціоз; також важливо мінімізувати час завантаження).

Маркетингове управління конкурентоспроможністю ПТНЗ за допомогою веб-сайту – це не одноразовий захід, а щоденна система заходів для широкої цільової аудиторії (потенційних споживачів освітніх послуг, учнів, соціальних партнерів, педагогічних працівників, батьків) [2].

Нині все більше ПТНЗ для ефективного просування об'єднують *різні комунікаційні технології в систему інтегрованих маркетингових комунікацій*. Ця система допомагає їм ретельно продумувати й координувати роботу своїх численних

комунікаційних каналів, інформуючи про освітні послуги, що надаються, якість навчально-виховного процесу, кадровий потенціал, ступінь технічної оснащеності, можливості роботи в сучасному інформаційному середовищі тощо.

ПТНЗ може використовувати засоби масової інформації для публікацій іміджевих статей, видавати свої буклети, проводити традиційні дні відкритих дверей і презентації в школах. Окрім цього, для просування освітніх послуг ПТНЗ можуть використовуватися різні ювілеї, пам'ятні дати, зустрічі випускників, заснування асоціацій випускників, конференції, семінари, круглі столи, проблемні дискусії.

Правильно спланована комбінація різних засобів дії на споживача є більш

ефективною, ніж просте складання окремих комунікаційних досягнень. Використовуючи різні способи комунікації, необхідно стежити за тим, щоб вони були витримані й реалізовувалися в межах однієї концепції.

Отже, зростання конкурентоспроможності ПТНЗ можливе за умови використання всіх елементів комплексу маркетингу, а для цього необхідно створення у ПТНЗ окремого підрозділу чи хоча б призначення відповідальних осіб, які би досліджували ринок освітніх послуг і ринок праці, й на основі аналізу результатів дослідження пропонували товарну, збутову, цінову й комунікаційну політики навчального закладу.

### Література

1. Панкрухин А. П. Маркетинг образовательных услуг: методология, теория и практика: учеб. пособ. / А. П. Панкрухин. – М.: Интерпракс, 1995. – 240 с.
2. Савченко І. Веб-сайт ПТНЗ як ефективний інструмент інтернет-маркетингу / І. Савченко, Е. Мірошніченко // Професійно-технічна освіта. – 2012. – № 4 (57). – С. 49–51.
3. Свистун В. І. Веб-сайт як засіб маркетингового управління конкурентоспроможністю професійно-технічного

навчального закладу / В. І. Свистун // Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки та перспективи: зб. наук. праць. – 2015. – Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/10972/>

4. Теорія та практика надання освітніх ком'ютерних послуг [текст]: навч. посіб. для студентів інженерно-педагог. спеціальностей комп'ютерного профілю / А. Т. Ашерів, К. В. Самойлова. – Харків: УПА, 2011. – 114 с.

### Реферат

#### Маркетинговое управление конкурентоспособностью профессионально-технического учебного заведения

**Валентина Свистун,**

*доктор педагогических наук, профессор, ведущий научный сотрудник лаборатории технологий профессионального обучения Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

#### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

маркетинговое управление, профессионально-техническое учебное заведение, маркетинговые исследования, позиционирование, маркетинговая коммуникация

В статье отмечено, что развитие и эффективность функционирования ПТНЗ на рынке образовательных услуг невозможны без маркетинговых технологий, которые позволяют возможность прогнозировать динамику основных показателей функционирования ПТНЗ в зависимости от экономической конъюнктуры, проанализированы основные маркетинговые инструменты управления конкурентоспособностью профессионально-технического учебного заведения. В условиях высококонкурентной маркетинговой среды эффективные управленческие решения относительно функционирования ПТНЗ не могут основываться на интуиции или простых рассуждениях, потому для успешной реализации маркетинговых программ необходимо проводить маркетинговые исследования. Акцентировано внимание на том, что исследование рынка образовательных услуг и рынка труда, отделенного от всего комплекса маркетинга, не обеспечит ПТНЗ конкурентного статуса на рынке, и такое исследование является первым этапом повышения его конкурентоспособности, поскольку именно за счет исследований определяются основные инструменты, которые могут сформировать конкурентное преимущество ПТНЗ. Определено сущность позиционирования образовательных услуг ПТНЗ как привлекательного представления ПТНЗ и его образовательных услуг, целью которого является завоевание лидерства на определенном сегменте рынка образовательных услуг, охарактеризованы его этапы (выбор целевой группы потребителей, разработка стратегии позиционирования, внедрения стратегии

позиционирования в маркетинговую программу) и стратегии. Выяснена значимость таких элементов маркетинговых коммуникаций, как: реклама, связи с общественностью, выставочная деятельность, представительство учебного заведения в Интернете. Представлены разные виды рекламы в соответствии с основными средствами распространения (печатная реклама, реклама в прессе, телевизионная реклама, радиореклама, внешняя реклама, сувенирная реклама, Internet реклама), средства связей с общественностью, уместные в ПТНЗ, специальные события с целью достижения маркетинговых, информационных и имиджевых целей. Акцентируется внимание на наиболее популярном элементе маркетинговых коммуникаций – представительстве учебного заведения в Интернете. Сделан вывод о том, что рост конкурентоспособности ПТНЗ возможен при условии использования всех элементов комплекса маркетинга, а для этого необходимо создание в ПТНЗ отдельного подразделения или хотя бы назначение ответственных лиц, которые бы исследовали рынок образовательных услуг и рынок труда, и на основе анализа результатов исследования предлагали товарную, сбытовую, ценовую и коммуникационную политики учебного заведения..

---

## Abstract

### Marketing management of a VET school competitiveness

Valentyna Svystun,

*Doctor of Pedagogical Science, Professor, Senior researcher*

*of Professional training technologies Laboratory*

*Institute of vocational education and training of NAPS of Ukraine*

#### KEY WORDS:

marketing management,  
vocational school,  
market research,  
positioning, marketing  
communication

In the article it is stated that the development and efficiency of VAS in the educational market is impossible without marketing techniques that allow you to predict the dynamics of basic performance of the vocational and educational schools, depending on economic conditions, analyzes the main marketing tools of competitiveness vocational and educational schools. In terms of highly competitive marketing environment the effective management decisions on the operation of vocational and educational schools cannot be based on simple intuition or reasoning as for the successful implementation of marketing programs necessary to provide market research. The attention is focused on the study of the education and the labor markets, that are separated from all of the marketing mix, do not provide VES competitive status in the market, and this study is the first step in improving its competitiveness as it is through research identifies the key tools to generate competitive advantage VES. It is determined the essence of positioning of educational services VES as an attractive presentation of vocational and educational schools and its educational services, whose goal is to gain leadership in a particular segment of the education market, characterized its stages (choice of target consumer groups, develop positioning strategies, implementation strategy positioning marketing program) and strategy. It is found out the significance of such elements of marketing communications such as: advertising, public relations, exhibition activities of the institution online. It is presented various types of advertising according to the distribution of fixed assets (printed advertising, press advertising, television advertising, radio advertising, outdoor advertising, souvenir advertising, Internet advertising), communication with the public in the relevant vocational and educational schools, special events to achieve marketing, information and image purposes. The attention is focused on the most popular element of marketing communication - representing the institution online. It is concluded that the increase in competitiveness VES possible if the use of all elements of the marketing mix, and this requires the establishment of vocational and educational schools separate unit or even the appointment of responsible people who have studied the education market and the labor market and by analyzing the results of the study suggested commodity, marketing, pricing and communication policy of the institution.

---

## References

1. Pankruhin A. P. Marketing obrazovatelnykh uslug: metodologiya, teoriya i praktika: ucheb. posob. / A. P. Pankruhin. – M.: Interpraks, 1995. – 240 s.
2. Savchenko I. Veb-sayt PTNZ yak efektyvnyy instrument internet-marketynhu / I. Savchenko, E. Miroshnychenko // Profesiyno-tekhnichna osvita. – 2012. – # 4 (57). – S. 49–51.
3. Svystun V. I. Veb-sayt yak zasib marketynhovoho upravlinnya konkurentospromozhnistyu profesiyno-tekhnichnoho navchal'noho zakladu / V. I. Svystun // Modernizatsiya profesiynoyi osvity i navchannya: problemy, poshuky ta perspektyvy: zb. nauk. prats'. – 2015. – Rezhym dostupu: <http://lib.iitta.gov.ua/10972/>
4. Teoriya ta praktyka nadannya osvity kom"yuternykh posluh [tekst]: navch. posib. dlya studentiv inzhenerno-pedahoh. spetsial'nostey komp"yuternoho profilyu / A. T. Asherov, K. V. Samoylova. – Kharkiv: UIPA, 2011. – 114 s.

УДК 377.015:005.8

## ПРОЕКТУВАННЯ ЗМІСТУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

**Марк Вайнтрауб,**

*доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник,  
завідувач лабораторії технологій професійного навчання  
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

професійна  
компетентність,  
проектування змісту,  
професійна підготовка,  
професійна освіта і  
навчання, професійно-  
технічні навчальні  
заклади

### Реферат

У статті визначено поняття проектування змісту професійної освіти, обґрунтовано і розкрито проблему проектування змісту професійної освіти кваліфікованих робітників. У сучасних соціально-економічних умовах змінилися вимоги до проектування змісту професійної підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах. Нові вимоги до кваліфікації виробничих кадрів зумовили необхідність пошуку сучасних педагогічних технологій для оволодіння майбутніми кваліфікованими робітниками змістом компетентісно орієнтованої освіти. Актуальність цієї соціальної проблеми спричинена змінами в науці та виробництві, засобах навчання, потребами суспільства в нових професіях, що підвищують вимоги до підготовки кваліфікованих робітників. Зростання інтелектуальної і творчої праці, потреба в інтегрованих професіях у сучасному виробництві вимагає від робітничих кадрів оволодіння системою здатностей, необхідних для формування професійної компетентності випускників професійно-технічних навчальних закладів.

У педагогічному експерименті, проведеному на базі експериментальних професійно-технічних навчальних закладів України з 2013 по 2015 рр., співробітниками лабораторії змісту професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України впроваджено нові підходи до проектування змісту професійної підготовки кваліфікованих робітників будівельної, машинобудівної галузей та підприємств ресторанного господарства. Група викладачів і майстрів виробничого навчання, яка брала участь в експерименті, на основі адаптації сучасної педагогічної системи формування професійної компетентності кваліфікованих робітників із будівельної, машинобудівної галузей та підприємств ресторанного господарства з урахуванням специфіки професій, вимог Національної рамки кваліфікацій, Державного та професійного стандартів, кваліфікаційної характеристики, професіограми та інших існуючих нормативних документів упроваджувала комплекс методологічних підходів, принципів, педагогічних технологій, факторів і умов проектування змісту професійної освіти.

Під час експерименту на основі основних ідей проектування змісту професійної підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах, заснованих на компетентісному, суб'єктно-діяльнісному, інтегровано розвивальному, модульному підходах, принципах, відповідних педагогічних технологіях, факторах та умовах, значно зросла успішність випускників: за результатами державної атестації успішність випускників машинобудівної галузі збільшилась на 12,2%, будівельної – на 11,9%, ресторанного сервісу – на 12%.

**Постановка проблеми.** У сучасних соціально-економічних умовах необхідно, щоб зміст професійно-технічної освіти (ПТО) забезпечував формування у випускників професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) готовності та здатності до професійної діяльності. Система підготовки кваліфікованих робітників в умовах ринкової економіки потребує особливої уваги, оскільки проблематичним стало прогнозування кількісних та якісних показників затребуваності робітничих кадрів, змісту їхньої підготовки. У зв'язку з цим постає необхідність вирішення проблеми проектування змісту професійної освіти в Україні відповідно до потреб ринку праці, визначення, обґрунтування та впровадження механізмів забезпечення якості підготовки професійно мобільних та конкурентоспроможних робітників. Ось

чому проблема обґрунтування проектування змісту професійної освіти кваліфікованих робітників, зокрема, будівельної, машинобудівної галузей та підприємств ресторанного сервісу на основі компетентісного підходу є **актуальною** для розвитку професійної освіти.

**Аналіз дослідження публікацій з даної проблеми.** В історії педагогіки технологію проектування використовували як найбільш ефективний спосіб навчання і виховання. Ідеї появи шкіл із новим змістом навчання, що сприяє підвищенню рівня освіченості дітей, відображені в роботах А.С. Макаренка, В.О. Сухомлинського, К.Д. Ушинського, хоча автори й не розглядали процес створення й реалізації освітніх програм як проектування [1, с. 6].

В основі сучасної методології проектування змісту професійної освіти



чільне місце посіли праці С. Архангельського, В. Безрукової, В. Беспалька, В. Карпова, Ю. Чернової, Н. Ярошенко та інших авторів [1]. З початку 90-х років минулого століття на основі психолого-педагогічних досліджень і розробок сформувалася нова парадигма – «проектування в освіті» [2]. Зазначимо, що різні аспекти соціально-педагогічного проектування розкрито в роботах: Н. Александрова, Н. Астаф'євої, Ю. Бабанського, С. Батишева, А. Беляєва, О. Гребенюк, В. Давидова, Н. Думченко, Е. Ісаєва, В. Красівського, І. Лернера, В. Максимової, Г. Романової, В. Пархоменко та багатьох інших дослідників.

Аналіз досягнень педагогічної науки, результатів фундаментальних і прикладних досліджень учених виявив різні підходи до вирішення спільних проблем теорії та методики проектування змісту професійної освіти, підготовки по окремих навчальних предметах. Активний розвиток виробничих технологій, інформатизація та автоматизація виробництв вимагають удосконалення професійної підготовки фахівців. Незважаючи на існуючі дослідження в цій проблемі, залишилися нерозв'язаними проблеми щодо наукового обґрунтування поняття «проектування змісту професійної освіти», підходів до проектування змісту професійної підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ.

**Мета статті** – обґрунтувати важливість вирішення проблеми проектування змісту професійної підготовки.

#### **Виклад основного матеріалу.**

У педагогічному словнику зміст освіти – система знань, умінь та навичок, оволодіння якими сприяє розвитку розумових та фізичних здібностей учнів, формуванню в них основ наук, світогляду та моралі, належної поведінки, підготовці до життя та праці [2, с. 211].

У словнику з професійної освіти зміст освіти визначається як «система наукових знань про природу, суспільство, людське мислення, практичні уміння і навички та способи діяльності; світоглядних, моральних, естетичних ідей та відповідної поведінки, якими повинен оволодіти, учень, слухач у процесі навчання. На зміст освіти

впливають об'єктивні (потреби суспільства в розвитку робочої сили; розвиток науки і техніки, що супроводжуються появою нових ідей, теорій і докорінними змінами в техніці й технології) та суб'єктивні (політика керівних сил суспільства, методологічні позиції вчених) фактори. Державними стандартами професійно-технічної освіти (ДСПТО) визначається структура змісту освіти, яка встановлює загальнообов'язкову (інваріантну) та змінну (варіативну) його складові за ступенями навчання. Зміст освіти визначається в освітньо-кваліфікаційних характеристиках та інших актах органів управління освітою і змінюється відповідно до рівня розвитку науки, культури, виробництва, суспільства» [3, с. 117].

Враховуючи зміст поняття «проектування», що визначається як створення проекту – прототипу, прообразу передбачуваного або можливого об'єкта (стану) [3, с. 270], визначимо поняття проектування змісту професійної освіти у контексті компетентнісної парадигми.

**Проектування змісту професійної освіти** - створення системи професійних знань, умінь, навичок та компетенцій, оволодіння якими сприятиме особистісному розвитку здобувачів професійної освіти та результативній професійній діяльності й конкурентоспроможності на ринку праці.

У зв'язку з цим, особливої значущості набуває наукове розроблення змісту професійної освіти на основі компетентнісного, особистісно-орієнтованого, інтегровано-розвивального та міжпредметного підходів, що має спрямованість на випереджувальний професійно-особистісний саморозвиток майбутніх кваліфікованих робітників.

Проектування змісту професійної освіти в ПТНЗ України вимагає її системного аналізу; появи і впровадження нових методик і методів професійної діяльності; науково обґрунтованих теоретичних і методичних засад професійної підготовки кваліфікованих робітників; упровадження сучасних педагогічних технологій.

Актуальність проектування змісту професійної освіти пов'язана з основною метою ПТО в сучасних умовах – підготовкою професійно компетентних, соціально активних і здатних до

самоорганізації, самореалізації, професійного розвитку, творчої праці та відповідального виконання своїх професійних функцій відповідно до вимог національних стандартів якості.

Оскільки вимогою до професійної освіти є «спрямованість на досягнення основної мети виховання – гармонійно розвиненої, суспільно активної особистості» [4], то в змісті професійної освіти слід розглянути питання інтеграції знань, відповідно до рівня розвитку суспільства, науки, культури, виробництва, вимог державних стандартів і освітньо-кваліфікаційних характеристик.

Сучасна професійна підготовка пов'язана з активним упровадженням в педагогічний процес нової освітньої концепції – компетентнісного підходу. Варто вказати, що домінантною ідеєю компетентнісної освіти є підготовка всебічно розвинутої особистості засобами творчо-дієвого навчання. У зв'язку з вищевказаним, важливого значення для педагогічної теорії набуває визначення сприятливих педагогічних факторів та умов проектування змісту професійної підготовки кваліфікованих робітників.

Потрібно відмітити, що питання обґрунтування педагогічних факторів та умов ефективного відбору і структурування змісту освіти є одним з головних у педагогіці професійної школи. Результати його розв'язання дадуть змогу визначити провідні напрями наукового пошуку, розробити методику ефективного оволодіння учнями професійними компетентностями, сприяти якісному проектуванню змісту професійної підготовки [1, с.120].

Під час експерименту, що проводився співробітниками лабораторії змісту професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України та педагогічними ПТНЗ, за результатами анкетного опитування було відібрано одинадцять педагогічних факторів проектування змісту професійної освіти, на які вказали більшість учасників опитування, зокрема: вимоги виробництва (практики) до кваліфікації випускника ПТНЗ, рівень розвитку науки і техніки, засоби навчання в ПТНЗ, уніфікація і диференціація навчального матеріалу, цілісна система здатностей, оволодіння

якими забезпечує сформованість професійної компетентності випускника, потреби суспільства, цілі, які воно ставить перед ПТНЗ, закономірності навчання (який обсяг навчального матеріалу може бути засвоєним учнями, в якому темпі, при якій логіці тощо), методи і форми організування навчання учнів, рівень педагогічної майстерності педагогічних працівників ПТНЗ, взаємозв'язок навчального матеріалу (внутрішньопредметні, міжпредметні, міжкомплексні, міжциклові зв'язки), специфіка професії [1, с.121].

Експерти-викладачі з одинадцяти пропонованих педагогічних факторів проектування змісту професійної освіти найбільш впливовими виявили: закономірності навчання (який обсяг навчального матеріалу може бути засвоєним учнями, в якому темпі, при якій логіці тощо); вимоги виробництва (практики) до кваліфікації випускника ПТНЗ; специфіка професії; цілісна система здатностей, оволодіння якими забезпечує сформованість професійної компетентності випускника; уніфікація і диференціація навчального матеріалу.

На думку експертів-викладачів, із пропонованих факторів найменше впливають на проектування змісту професійної підготовки такі, як: «взаємозв'язок навчального матеріалу (внутрішньопредметні, міжпредметні, міжкомплексні, міжциклові зв'язки)», «засоби навчання в ПТНЗ».

Водночас, слід проаналізувати відповіді науковців-експертів. На перші позиції ця група експертів поставила такі фактори: вимоги виробництва (практики) до кваліфікації випускника ПТНЗ; закономірності навчання (який обсяг навчального матеріалу може бути засвоєним учнями, в якому темпі, при якій логіці тощо); засоби навчання в ПТНЗ; методи і форми організації навчання учнів; уніфікація і диференціація навчального матеріалу.

Варто відзначити, що останні 10 й 11 місця у ранжованому науковцями-експертами ряду посіли фактори: «взаємозв'язок навчального матеріалу (внутрішньо предметні, міжпредметні, міжкомплексні, міжциклові зв'язки)» і «рівень розвитку науки і техніки», відповідно.

Відмітимо, що експерти-викладачі і експерти-науковці продемонстрували єдність думок у тому, що на проектування змісту професійної підготовки насамперед впливають такі фактори, як: «вимоги виробництва (практики) до кваліфікації випускника ПТНЗ», «закономірності навчання (який обсяг навчального матеріалу може бути засвоєним учнями, в якому темпі, якій логіці тощо)», «уніфікація і диференціація навчального матеріалу» [1, с.126].

Таким чином, методом експертного оцінювання визначено, що домінантними факторами проектування змісту професійної підготовки є: вимоги виробництва (практики) до кваліфікації випускника ПТНЗ; закономірності навчання (який обсяг навчального матеріалу може бути засвоєним учнями, в якому темпі, якій логіці тощо); цілісна система здатностей, оволодіння якими забезпечує сформованість професійної компетентності випускника; уніфікація і диференціація навчального матеріалу; методи і форми організації навчання учнів.

Як було зазначено вище, дієвість і результативність домінантних факторів проектування змісту професійної підготовки забезпечують певні педагогічні умови, до яких віднесено: забезпечення підпорядкованості різних форм педагогічного проектування змісту професійної підготовки ієрархії комплексних цілей і завдань підготовки кваліфікованих робітників; введення до усіх форм відображення змісту професійної підготовки особистісного компоненту, джерелом виокремлення якого є Національна рамка кваліфікацій та професіограма кваліфікованого робітника; відображення у змісті навчального матеріалу різного рівня засвоєння навчальної інформації (уявлення, розуміння, застосування, творчість);

урахування при проектуванні змісту професійної підготовки її галузевого і міжгалузевого характеру та випереджувальної спрямованості [1, с.177].

Педагогічна умова щодо врахування ієрархії комплексних цілей і завдань підготовки кваліфікованих робітників ґрунтується на ідеї цілепокладання в умовах системного підходу до створення нових форм відображення змісту професійної освіти. Щоб спроектувати таку систему, потрібно забезпечити цілепокладання з урахуванням значущості та підпорядкованості різних форм педагогічного проектування змісту професійної підготовки, що: визначені державним стандартом професійно-технічної освіти з конкретної професії; базовий навчальний блок, що визначає загальні вимоги до професії та ключові компетентності; вивчається типовий навчальний план базового блоку; типові навчальні програми базового блоку; професійні компетентності/компетенції для кожної кваліфікації; типовий навчальний план для кожної кваліфікації; типові навчальні програми для кожної кваліфікації [8]; вивчаються навчальні предмети, модулі, теми навчальних предметів, навчальні заняття; виконання індивідуальних навчальних завдань [1; 5].

Сенс підпорядкованості полягає в тому, щоб цілі індивідуальних навчальних завдань були узгоджені з цілями навчальних занять, котрі мають бути підпорядковані цілям вивчення окремих тем навчального предмета, які, у свою чергу, підпорядковані цілям навчального предмета в цілому, а цілі навчального предмета мають підпорядковуватися цілям ДСПТО з конкретної професії.

Враховуючи вищевказане, проектування змісту професійної освіти можна показати на рис.1. [1; 7].



Рис. 1. Схема проектування змісту професійної освіти

Як видно з рис.1, результатом проектування змісту професійної освіти є сформованість у випускників ПТНЗ професійної компетентності, працевлаштування та конкурентоспроможність на ринку праці.

Нашими дослідженнями встановлено, що комплексне використання зазначених методологічних підходів, принципів, педагогічних факторів, умов і технологій, за вимогами НРК і ДСПТО [1; 6; 7; 8], дає позитивний результат. Як показав експеримент, цей результат досягається завдяки врахування специфіки професій, вимог Національної рамки кваліфікацій, Державного та професійного стандартів, кваліфікаційної характеристики, професіограми та інших нормативних документів; упровадженню вищевказаних методологічних підходів, принципів, педагогічних технологій, факторів й умов проектування змісту професійної освіти. Під час експерименту на основі основних ідей проектування змісту професійної освіти значно зросла успішність випускників: за результатами державної атестації успішність випускників машинобудівної галузі збільшилася на 12,2%, будівельної – на 11,9%, ресторанного сервісу – на 12%. Усі вони

були затребуваними і працевлаштованими на ринку праці.

**Висновок.** Аналіз проблеми проектування змісту професійної освіти показав: її кінцевим результатом має бути сформованість у випускників ПТНЗ професійної компетентності, працевлаштування та конкурентоспроможність на ринку праці. Цей результат досягається завдяки врахуванню специфіки професій, вимог Національної рамки кваліфікацій, Державного та професійного стандартів, кваліфікаційної характеристики, професіограми та інших нормативних документів; комплексному використанню зазначених методологічних підходів, принципів, педагогічних факторів, умов і технологій. Експеримент підтвердив позитивний вплив на успішність випускників ПТНЗ і їх працевлаштування.

Подальші дослідження будуть присвячені проблемі проектування змісту ДСПТО з конкретних професій, навчальних планів, програм, модулів, тем, навчальних занять під час професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах.

### Література

1. Модернізація змісту професійної освіти і навчання: теорія і практика: монографія / авт. кол. М.А. Вайнтрауб, А.М. Романова, І. А. Мося, Я. Ю. Білоконь та ін., за наук. ред. М. А. Вайнтрауб. – К.: 2015. – 260 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/106792/-Заголовок з екрану>.
2. Педагогічний словник / за ред. дійсного члена АПН України Ярмаченка М. Д. – К.: Пед. думка, 2001. – 498 с.
3. Професійна освіта: словник: навч. посіб. для учнів і пед. працівн. проф.-техн. навч. закл. / за ред. Н. Г. Ничкало; [уклад. С. У. Гончаренко, І. А. Зязюн, О. С. Дубинчук та ін.]. – К.: Вища шк., 2000. – 380 с.
4. Концепція Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011 – 2015 роки: схвалена розпорядж. Кабінету Міністрів України від 27. 08. 2010 № 1723 – р. // Інформ. зб. М-ва
- освіти і науки України. – 2010. – № 17/18. – С. 13 – 19.
5. Кругликов Г.И. Методика профессионального обучения с практикумом: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Г.И. Кругликов. – 3-е изд., стер. – М.: Изд. центр «Академия», 2008. – 288 с.
6. Вайнтрауб М. А. Теорія і практика професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників з обробки металу: монографія / М. Вайнтрауб. – вид. 2-ге, доповн. – К.: Т. Клочко, 2013. – 328 с.
7. Модульно-компетентнісний підхід у підготовці кваліфікованих робітників будівельної та машинобудівельної галузей / П.Г. Лузан, В.В. Ягупов, Г.І. Лук'яненко, Т.В. Пятничук, М.І. Михнюк К.: 2015. – 260 с – [Електронний ресурс].- Режим доступу: [www.ipto.kiev.ua/index.php?option=com\\_k2&view=itemlist&layout=category&task=category](http://www.ipto.kiev.ua/index.php?option=com_k2&view=itemlist&layout=category&task=category)

&id=221&Itemid=196&lang=ua- Заголовок з екрану.

8. Методичні рекомендації щодо розроблення Державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій на основі компетентнісного підходу/ Ю.І. Кравець, С.Г. Кравець К.:

2015. – 14 с – [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [www.ipto.kiev.ua/index.php?option=com\\_k2&view=itemlist&layout=category&task=category&id=230&Itemid=260&lang=ua-](http://www.ipto.kiev.ua/index.php?option=com_k2&view=itemlist&layout=category&task=category&id=230&Itemid=260&lang=ua-) Заголовок з екрану.

## Реферат

### Проектирование содержания профессионального образования

**Марк Вайнтрауб,**

*доктор педагогических наук, старший научный сотрудник,  
заведующий лаборатории профессионального обучения  
Института профессионально-технического образования  
НАПН Украины*

#### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

профессиональная компетентность, проектирование содержания, профессиональная подготовка, профессиональное образование и обучение, профессионально-технические учебные заведения

В статье определено понятие проектирования содержания профессионального образования, обоснованно и раскрыто проблему проектирования содержания профессионального образования квалифицированных рабочих. В современных социально-экономических условиях изменились требования к проектированию содержания профессиональной подготовки квалифицированных рабочих в профессионально-технических учебных заведениях. Новые требования к квалификации производственных кадров обусловили необходимость поиска новых педагогических технологий для овладения будущими квалифицированными рабочими содержанием компетентно ориентированного образования. Актуальность этой социальной проблемы вызвана изменениями в науке и производстве, средствах обучения, потребностями общества в новых профессиях, которые вызывают совершенствование подготовки квалифицированных рабочих. Рост интеллектуального и творческого труда, потребность в интегрированных профессиях в современном производстве, требуют от рабочих кадров овладения системой способностей, необходимых для формирования профессиональной компетентности выпускников профессионально-технических учебных заведений.

В педагогическом эксперименте, проведенном на базе экспериментальных профессионально-технических учебных заведений Украины с 2013 по 2015 г.г., сотрудниками лаборатории содержания профессионального образования и обучения Института профессионально-технического образования Академии педагогических наук Украины введены новые подходы к проектированию содержания профессиональной подготовки для квалифицированных рабочих строительной, машиностроительной отраслей и предприятий ресторанного хозяйства. Группа преподавателей и мастеров производственного обучения участвовала в эксперименте. На основе адаптации современной педагогической системы формирования профессиональной компетентности квалифицированных рабочих строительной, машиностроительной отраслей и предприятий ресторанного хозяйства с учетом специфики профессий, требований Национальной рамки квалификаций, государственного и профессионального стандартов, квалификационной характеристики, профессиограммы и других существующих нормативных документов, внедряла комплекс методологических подходов, принципов, педагогических технологий, факторов и условий проектирования содержания профессионального образования. Во время эксперимента на основе основных идей проектирования содержания профессиональной подготовки квалифицированных рабочих в профессионально-технических учебных заведениях, основанной на компетентностном, субъектно-деятельностном, интегрированном развивающем, модульном подходах, принципах, соответствующих педагогическим технологиям, факторам и условиям, значительно возросла успешность выпускников профессионально-технических учебных заведений по результатам государственной аттестации: успешность выпускников машиностроительной отрасли увеличилась на 12,2%, строительной - на 11,9%, ресторанного сервиса - на 12%.

**Abstract**

**Vocational training content design**

**Mark Weintraub,**

*Doctor of pedagogical sciences., Senior researcher,  
Institute of vocational education and training of NAPS of Ukraine*

**KEY WORDS:**

professional competence, design content, training, vocational education and training, vocational education

The article defines the concept of designing the content of vocational education, reasonable and uncover a design problem of vocational training skilled workers. In the current socio-economic conditions have changed the requirements for designing the content of training skilled workers in vocational schools. New requirements for training of production personnel necessitated the search for new pedagogical techniques for mastering the content of future skilled workers competence oriented education. The urgency of the social problems caused by the changes in science and production, media training needs of society in the new occupations that cause changes in the training of skilled workers. Growth intellectual and creative work, the need for integrated professions in modern production requires skilled workers mastering system capabilities required for the formation of professional competence of graduates of vocational schools.

In pedagogical experiment conducted on a pilot vocational schools of Ukraine from 2013 to 2015, the laboratory staff the content of vocational education and training Institute of Vocational Education of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine introduced new approaches to quality designing the content of training skilled workers building, engineering industries and enterprises of restaurant economy based. Group of teachers and masters of industrial training, which took part in the experiment, based on the adaptation of modern pedagogical system of formation of professional competence of skilled workers from the construction, engineering industries and enterprises of the restaurant industry-specific occupations, the requirements of the National Qualifications Framework, the State and the professional standards job description, professionogram and other existing regulations, introduces the main methodological approaches, principles, factors and conditions pedagogical content design training. During the experiment based on the basic ideas of designing the content of training skilled workers in vocational schools, based on competence, subject-activity, developing integrated, modular approach, principles, relevant educational technologies, factors and conditions, the success of graduates has increased significantly: in the results of state certification success of graduates engineering industry increased by 12.2%, construction - 11.9%, restaurant service - 12%.

**References**

1. Modernizatsiia zmistu profesiinoi osvity i navchannia: teoriia i praktyka: monohpafiia / avt. kol. M. A. Vaintraub, A. M. Romanova, I. A. Mosia, Ia. Iu. Bilokon ta in., za nauk. red. M. A. Vaintraub. – K.: 2015. – 260 p. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://lib.iitta.gov.ua/106792/>.
2. Pedahohichni slovniki / za red. diisnoho chlena APN Ukrainy Yarmachenka M. D. – K.: Ped. dumka, 2001. – 498 p.
3. Profesiina osvita : slovnyk: navch. posib. dlia uchniv i ped. pratsivn. prof.-tekh. navch. zakl. / za red. N. H. Nychkalo ; [uklad. S.U. Honcharenko, I.A. Ziazun, O.S. Dubynchuk ta in.]. – K.: Vyshcha shk., 2000. – 380 p.
4. Kontseptsiiia Derzhavnoi tsilovoi prohramy rozvytku profesiino-tekhnicnoi osvity na 2011 – 2015 roky : skhvalena rozporiadzh. Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 27. 08. 2010 № 1723 – r. // Inform. zb. M-va osvity i nauky Ukrainy. – 2010. – № 17/18. – P. 13 – 19.
5. Kruhlykov H.Y. Metodyka professyonalnoho obuchenyia s praktykom: uchebnoe posobie dlia studentov visshykh uchebnykh zavedenyi / H.Y. Kruhlykov. – 3-e yzd., ster. – M.: Yzd. tsentr «Akademyia», 2008. – 288 p.
6. Vaintraub M. A. Teoriia i praktyka profesiinoi pidhotovky maibutnikh kvalifikovanykh pobitnykiv z obrobky metalu : monohpafiia / M. Vaintraub. – vyd. 2-he, dopovn. – K.: T. Klochko, 2013. – 328 p.
7. Modulno-kompetentnisnyi pidkhid u pidhotovtsi kvalifikovanykh robitnykiv budivelnoi ta mashynobudivelnoi haluzei / P.H. Luzan, V.V. Yahupov, H. I. Luk'ianenko, T.V. Piatnychuk, M.I. Mykhniuk K.: 2015. 260 p – [http://www.ipto.kiev.ua/index.php?option=com\\_k2&view=itemlist&layout=category&task=category&id=221&Itemid=196&lang=ua](http://www.ipto.kiev.ua/index.php?option=com_k2&view=itemlist&layout=category&task=category&id=221&Itemid=196&lang=ua)
8. Metodychni rekomendatsii shchodo rozroblennia Derzhavnykh standartiv profesiino-tekhnicnoi osvity z konkretnykh profesii na osnovi kompetentnisnoho pidkhodu / Iu. I. Kravets, S. H. Kravets K.: 2015. 14 p.

УДК 377.331.108:005.336-047.72

## ПРОГНОЗУВАННЯ АКТУАЛЬНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

**Олександра Бородієнко,**

*кандидат географічних наук, доцент, завідувач  
лабораторії зарубіжних систем професійної  
освіти і навчання Інституту професійно-технічної  
освіти НАПН України*

### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

прогнозування,  
компетенція, форсайт,  
методика номінальних  
груп, моделювання  
компетенцій

### Реферат

У статті розглядається питання прогнозування актуальних компетентностей персоналу підприємств як основи для створення систем їхнього розвитку. Наголошується на тому, що використання традиційних методик моделювання компетенцій персоналу дає змогу лише зафіксувати існуючі вимоги до їхньої професійної компетентності і на цій основі створити відповідні системи, що забезпечать опанування необхідними знаннями, розвиток необхідних умінь, навичок, установок. Між етапом ідентифікації вимог до персоналу, створення програми розвитку професійної компетентності, контенту, забезпечення організаційно-педагогічних умов та опанування персоналом необхідними знаннями, вміннями та навичками об'єктивно є певний часовий лаг, який часто робить здобуті знання неактуальними, а витрати ресурсів підприємства на забезпечення даного процесу - невиправданими.

Наголошується на необхідності вирішення невідповідності між швидкими змінами зовнішнього середовища підприємств, а, відтак, необхідністю оперативного опанування персоналом новими знаннями і часто нетиповими вміннями й навичками, і «наздоганяючим» підходом до організації процесу навчання та розвитку персоналу, вирішення якої може лежати в площині використання форсайту як методу прогнозування компетенцій персоналу, що становить основу для формування змістової та технологічної частини системи розвитку їхньої професійної компетентності.

У статті викладено підходи до використання форсайту як методу прогнозування актуальних компетентностей персоналу підприємств, критерії відбору експертної групи, методики та технології проведення форсайту. Зокрема, представлено особливості використання групових (ретроспективного аналізу, PEST — аналізу, методу критичних інцидентів та методики номінальних груп) та індивідуальних (опитувальники) методів експертних оцінок. Зазначено, що експертною групою аналізувалися вимоги стейкхолдерів (керівників, роботодавців) щодо компетентностей персоналу з використанням методу ретроспективного аналізу для подальшої екстраполяції тенденцій у майбутньому. Крім того, експертами аналізувались особливості зовнішнього середовища — політичні, економічні, соціальні та технологічні чинники, які визначають вимоги щодо компетентностей персоналу.

У статті представлено результати роботи експертної групи в режимі форсайту щодо вимог до компетентностей персоналу в найближчі п'ять років. На думку експертів, результативність працівника забезпечуватиметься за умов наявності таких компетенцій: самоорганізація; відповідальність; здатність до самонавчання; мобільність; технологічність; унікальність; взаємодія; широка обізнаність в тенденціях; адаптивність; здатність працювати/приймати рішення в умовах великої кількості задач, здатність до ініціювання змін; критичне осмислення інформації. Отримані результати можуть стати основою поетапного розвитку професійної компетентності персоналу підприємств.

**Постановка проблеми.** Сучасна кон'юнктура більшості вітчизняних ринків характеризується скороченням споживацького попиту, падінням рівня виробництва, перевищенням пропозиції товарів та послуг над платоспроможним попитом, послабленням економічної активності в більшості галузях тощо. У таких умовах актуальною для більшості підприємств постає проблема оптимізації бізнес-процесів та вирішення завдання скорочення витрат на операційну діяльність. Необхідність укріплення позицій на ринках породжує необхідність постійного вдосконалення професійної компетентності персоналу підприємств, розвиток у нього релевантних актуальній стратегії

підприємства навичок, умінь, бачення, установок. Крім того, потрібно також брати до уваги вплив такого феномену, який в західній науці дістав назву *rapidly changing world* — світ, що швидко змінюється: економічні, соціальні, політичні, технологічні зміни, які зумовлюють відповідні зміни у споживацькій поведінці, вимогах клієнтів до рівня обслуговування, широке інкорпорування технологій в професійне та приватне життя тощо. З іншого боку, скорочення витрат та навчання і розвиток персоналу зумовлює необхідність пошуку таких підходів, моделей та педагогічних технологій, які б найоптимальніше приводили до розвитку актуальних компетентностей персоналу.



Тому питання прогнозування актуальних компетентностей персоналу підприємств як основа для створення систем їх розвитку є актуальною проблемою, що потребує наукового осмислення та практичного вирішення сучасною педагогічною наукою.

#### **Аналіз досліджень і публікацій.**

Аналіз джерельної бази свідчить про значну увагу, яка приділяється вітчизняними та зарубіжними науковцями питанням моделювання компетенцій персоналу [1-6]. Зокрема, науковцями розроблені методики моделювання компетенцій персоналу (з використанням методу теоретичного [3] та функціонального аналізу [4,5]). Деякі дослідники доповнюють метод функціонального аналізу методом спостереження за виконанням операцій конкретним співробітником (як правило, кращим) з фіксацією аспектів його поведінки (технології виконання операцій, мовленнєвих шаблонів тощо) [1]. Досить часто для моделювання компетенцій персоналу науковці використовують комбіновані методики, які дають змогу отримати більш валідні результати. Зокрема, М.Прохоровою та А.Єжовою [6] була запропонована та апробована методика, що включає теоретичний аналіз, експертне оцінювання з наступною статистичною обробкою результатів. Цими ж дослідниками була запропонована інша методика, в основі якої був метод функціонального аналізу, фотографування робочого дня та проведення психологічного аналізу діяльності (за В.Шадриковим). Автором даної статті була запропонована методика моделювання компетенцій персоналу [2], в основі якої є метод функціонального аналізу та експертне оцінювання (зокрема, за методом критичних інцидентів та методикою SERVQUAL). Проте використання методик моделювання компетенцій персоналу дає змогу лише зафіксувати існуючі вимоги до професійної компетентності персоналу і на їх основі створити відповідні системи, що забезпечать опанування необхідними знаннями, розвиток необхідних умінь, навичок, установок. Між етапом ідентифікації вимог до персоналу, створення програми розвитку професійної компетентності, створення контенту, забезпечення організаційно-педагогічних умов та опанування персоналом необхідними знаннями,

вміннями та навичками об'єктивно є певний часовий лаг, який часто робить здобуті знання неактуальними, а витрати ресурсів підприємства на забезпечення даного процесу – невиправданими. Тому, на нашу думку, актуальною є проблема пошуку таких підходів, інструментів та педагогічних технологій, які дали б змогу не тільки зафіксувати, але й спрогнозувати вимоги до професійної компетентності персоналу. Це дасть змогу постійно інкорпорувати в системи розвитку професійної компетентності персоналу актуальні програми та проактивно реагувати на зростаючі вимоги щодо кваліфікації персоналу. Вважаємо, що конвергенція в педагогічну науку методів форсайту дасть змогу вирішити всі зазначені вище невідповідності.

Таким чином, **метою даної статті** є аналіз можливостей використання методу форсайту для прогнозування актуальних компетентностей персоналу підприємств.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Форсайт як специфічна методика застосовується в західній практиці достатньо давно. Від першого випадку застосування форсайту в 1971 році в Японії до сьогодні було обґрунтовано його принципи (принцип довгострокової орієнтації; використання усталених методик та аналізу, що дає змогу спрогнозувати довгострокові тенденції; залучення широкого кола експертів та стейкхолдерів; інтердисциплінарний характер досліджень; орієнтація на формування державної політики, що дає можливість уникнути невизначеності в майбутньому) та методики, які використовуються під час форсайту (бізнес-симуляції, написання есе та сценаріїв, SWOT, мозковий штурм, PEST – аналіз, метод Делфі, створення дорожньої карти, морфологічний аналіз, ключові/критичні технології, мультикритеріальність, аналіз стейкхолдерів, структурний аналіз тощо) [10].

У західній практиці під форсайтом прийнято розуміти [10]: роботу з аналізу перспектив розвитку та передбачення майбутніх тенденцій і процесів; процес вироблення державної політики і планування; процес залучення експертів з різних сфер не тільки до обговорення, але й

до конструювання майбутнього, формування з них так званих «адвокатів впливу».

Історично форсайт використовується на макрорівні – для вироблення державної політики, передбачення тенденцій технологічного розвитку, з'ясування того, на чому потрібно сконцентрувати увагу в дослідженнях, насамперед, у сфері високих технологій. Крім того, в останній час ідея зближення наукових досліджень та реального сектору економіки знаходить свої відображення в застосуванні форсайту для вирішення саме такого кола питань. Визначення, запропоноване українськими дослідниками – форсайт – це процес «конструювання майбутнього сценарію вирішення завдань середньо- та довгострокової перспективи, що заснований на методах оцінки, інструментах формування та коригування пріоритетів соціального й економічного розвитку, результатом якого повинне стати інтегроване впровадження ініціатив і досягнення поставлених цілей» [7] – якраз і відображує практичну значущість методу.

Вирішення невідповідності між швидкими змінами зовнішнього середовища підприємств, а, відтак, необхідністю оперативного опанування персоналом новими знаннями і часто нетиповими уміннями й навичками, і «наздоганяючим» підходом до організації процесу навчання та розвитку персоналу може лежати в площині використання форсайту як методу прогнозування компетенцій персоналу, що стане основою для формування змістової та технологічної частини системи розвитку їхньої професійної компетентності.

Для апробації можливостей використання методу форсайт для прогнозування компетентностей персоналу підприємств нами було спроектовано, організовано та проведено форсайтні сесії, метою яких було прогнозування компетенцій результативного співробітника. Учасниками-експертами цих сесій стали керівники різного рівня приватних підприємств та державних установ, власники малого та середнього бізнесу, представники структурних підрозділів з управління персоналом та кадрового діловодства, рекрутери, викладачі ВНЗ, представники громадських організацій тощо.

Головною метою було виявлення тих ключових компетентностей, які стануть

критично необхідними для забезпечення результативності працівника в майбутньому (в середньостроковій перспективі у 5 років). Як основу для аналізу, ми обрали саме ключові компетентності як такі, що генерують, насамперед, цінність для клієнта компанії, визначають його лояльність, забезпечують вихід компанії на перспективні ринки і, як наслідок, конкурентне становище компанії.

Головним критерієм відбору компетентностей ми обрали результативність працівника – ступінь досягнення працівником запланованих результатів (що опосередковано проявляється у здатності співробітника орієнтуватися на результат).

Форсайтна сесія проходила в інтерактивному режимі і передбачала низку активностей, кожна з яких мала на меті реалізацію певної функції та генерування певного інтелектуального продукту. Головними методами, котрі використовувалися під час форсайтної сесії, були:

- ретроспективний аналіз – дав змогу проаналізувати явища в ретроспективі та на основі екстраполяції зробити припущення щодо тенденцій в майбутньому. Зокрема, експерти аналізували ключові компетенції результативного працівника п'ять років тому, наразі та в майбутньому (через п'ять років);

- PEST-аналіз – дав змогу проаналізувати умови зовнішнього середовища (політичні, економічні, соціальні, технологічні), які визначають ті чи інші досліджувані явища; проаналізувати характер і силу впливу кожної групи факторів на досліджувані явища. Використання PEST-аналізу, на нашу думку, дає можливість об'єктивізувати аналіз та уникнути інтуїтивних результатів;

- метод критичних інцидентів - виявлення тих успішних та неуспішних ситуацій (критичних інцидентів), які істотно вплинули на індивідуальні результати та результати діяльності структурних підрозділів, і на їх основі – тих компетенцій (знань, умінь, навичок, досвіду), які уможливили (або, відповідно, унеможливили) якісне виконання функцій. У результаті аналізу інформації, отриманої від експертів, ми маємо можливість виявити набір ключових характеристик працівників,

які є необхідними для якісного виконання посадових обов'язків;

- методика номінальних груп – структурований процес прийняття колективних рішень групою експертів (номінальною групою), який включає етапи генерування ідей, невпорядкованого перерахування ідей, структурування і систематизації ідей, ранжування та дає змогу уникнути тиску й суб'єктивності в прийнятті рішень. Доцільність включення саме такої методики визначається її специфікою: завдяки використанню методики номінальних груп є можливість мінімізувати або й навіть уникнути процесуальних втрат, які, зазвичай, мають місце в інших видах колективної інтелектуальної діяльності (КІТ). Крім того, включення до експертної групи фахівців різних напрямів дає змогу проаналізувати існуючу проблему (в даному разі, компетенції результативного працівника в майбутньому) з різних точок зору.

Крім того, під час форсайтних сесій використовувались опитувальники, які індивідуально заповнювались експертами. Серед питань, включених до опитувальників були: 1. Розташуйте наведені чинники за їх важливістю для впливу на результативність діяльності працівника від 1 (найважливіше) до 15 (найменш важливе) (чітка постановка завдань керівником, постійний контроль з боку керівника за виконанням завдань, професійні знання працівника, професійні навички працівника, постійне прагнення до вдосконалення професійних знань та навичок, чітке структурування діяльності працівника, переважання завдань творчого характеру, участь у розробці управлінських рішень, усвідомлення працівником значущості своєї роботи, високий рівень вмотивованості працівника до роботи, зусилля керівника щодо комунікування на спільних ресурсах компанії (портал, газета тощо) досягнень структурного підрозділу або окремих працівників, створення керівником сприятливих умов праці (технічне оснащення, санітарно-гігієнічні умови), підтримка керівником ініціатив персоналу щодо покращення діяльності, стимулювання керівником активності персоналу, особистий приклад керівника); 2. Пригадайте завдання, які Ви оцінюєте як найбільш успішно виконані працівником; яким був результат виконання цього

завдання? 3. Які знання, вміння і навички допомогли працівнику у виконанні цього завдання? 4. При виконанні яких завдань працівники найчастіше відчують труднощі? 5. Наведіть приклади таких завдань; розвиток яких знань, умінь та навичок міг би сприяти корекції цієї ситуації? 6. Які нові знання і навички знадобляться працівнику в майбутні 5 років для роботи? 7. Уявіть «ідеального» працівника. Які основні компетенції йому притаманні? Надпишіть 8 ключових компетенцій біля кожного сектора кола. Оцініть ступінь необхідної вираженості кожної компетенції за 10-бальною шкалою. Візуалізуйте результат.

Опрацьовані результати форсайтних сесій свідчать про те, що в часовій перспективі в десять років вимоги роботодавців та керівників до компетенцій результативного співробітника значним чином еволюціонували. Так, характеризуючи вимоги до працівника та аналізуючи компетенції, завдяки яким працівник генерував високу результативність п'ять років тому, експерти дійшли таких висновків. Не дивлячись на те, що зовнішні умови (насамперед, економічні) були аналогічними нинішнім (кризові явища в економіці, скорочення виробництва та персоналу, необхідність агресивної маркетингової політики та проактивної позиції персоналу щодо взаємодії з клієнтами компанії), вимоги до персоналу, а відтак, до його компетенцій, були специфічними. Зокрема, на думку експертів, результативність персоналу п'ять років тому визначалася такими компетенціями: універсальність (здатність до суміщення функцій), готовність виконувати завдання високого рівня складності та понаднормово, орієнтованість персоналу на результат виконання (на відміну від орієнтованості на процес), відповідальність, слідування стандартам (встановленим компанією), проактивність, знання іноземної мови та ІКТ технологій. Крім того, серед особистісних якостей експерти зазначили старанність, розуміння субординації, повагу до авторитетів, толерантність до бюрократії, середній рівень ініціативності, працездатність.

Характеризуючи сучасні політичні, економічні, соціальні та технологічні фактори (PEST), які визначають вимоги до

працівників, експерти виділили специфічні, відмінні фактори, а саме: зростання тенденцій до виконання робіт на аутсорсинговій основі (особливо в сфері ІКТ); тенденція до зростання взаємодії не в колективах, а в проектних командах; активний вихід підприємств на європейські ринки; посилення міграції низькокваліфікованої робочої сили за кордон; погіршення якості освіти в Україні; збільшення розриву між освітнім контентом та реальними процесами на підприємствах. Ці фактори й визначають необхідність наявності у працівників специфічних компетентностей, які будуть релевантними сучасним реаліям та забезпечуватимуть результативність працівників. Такими компетентностями, на думку експертів, є: кроскультурність (розуміння специфіки взаємодії із зарубіжними партнерами), інноваційність (здатність генерувати нові рішення з метою оптимізації, виходу на нові ринки, покращення), нестандартність підходів (здатність генерувати ідеї, які би створювали додаткову цінність для клієнтів та вирізняли компанію з-поміж інших), здатність працювати в умовах мультизадачності (вміння пріоритизувати, виконувати операції швидко із забезпеченням необхідного рівня якості), комунікація (оптимальність комунікацій задля досягнення результату), орієнтованість на результат, навички управління часом, гнучкість на управління змінами, навички презентації, вміння мотивувати, здатність та бажання до навчання, стресостійкість, усвідомлення власних професійних та кар'єрних цілей, досвід участі в соціальних проектах та стартапах (що є індикатором креативності, інноваційності, відповідальності за результат, самостійності).

Ретроспективний аналіз, а також прогнозування на основі існуючих тенденцій, екстраполяція їх у майбутнє на перспективу в п'ять років дали змогу експертам визначити PEST фактори, які, ймовірно, впливатимуть на досліджуване явище в майбутньому. Ними стали: поглиблення професійної спеціалізації працівників (на відміну від універсалізації), широка робота в проектних командах разом із закордонними спеціалістами, збільшення питомої ваги робіт, які компанії віддаватимуть на аутсорсинг, трансформація підходу до традиційної зайнятості (коли в

більшості випадків роботи виконуються не штатними працівниками, а контрагентами за договорами), поглиблення сировинної спеціалізації економіки (включно зі створенням інтелектуального продукту з низькою часткою доданої вартості). У таких умовах результативність працівника забезпечуватиметься за умов наявності наступних компетенцій: самоорганізація (відсутність традиційної управлінської ієрархії з функцією контролю породжує необхідність самому працівнику виконувати традиційні функції менеджменту – цілепокладання, планування, організація діяльності, контроль); відповідальність (в умовах зростання ролі персональної, а не колективної відповідальності за результат); здатність до самонавчання (з одного боку, швидкі технологічні та ідеологічні зміни, з іншого – відсутність системи, яка забезпечує навчання і розвиток співробітника, породжує необхідність самостійного визначення траєкторії власного розвитку); мобільність (професійна та географічна, здатність швидко адаптовуватись до змін навколишнього середовища та кон'юнктури); технологічність (широке використання ІКТ рішень для оптимізації роботи); унікальність (здатність згенерувати унікальний продукт, «віднішувати» себе як професіонала); взаємодія (здатність взаємодіяти з партнерами в рамках проектних команд); широка обізнаність в тенденціях (що дає можливість згенерувати новий продукт, іноді на основі конвергенції знань та технологій з інших галузей); адаптивність; здатність працювати/приймати рішення в умовах мультизадачності; здатність до ініціювання змін; критичне осмислення інформації. Отримані результати можуть стати основою поетапного розвитку професійної компетентності персоналу підприємств.

**Висновки.** Проблема інерційності систем розвитку професійної компетентності працівників підприємств, а, відтак, й неоптимального використання ресурсів, може бути вирішена за рахунок використання одного із методів експертних оцінок – методу форсайт – для прогнозування розвитку тенденцій і явищ у майбутньому. Наше дослідження показало, що якість підбору експертної групи, конструювання сценарію, якість прискореної роботи експертної групи, створення опитувальників, підбору методів

статистичної обробки результатів є необхідними умовами отримання достовірних результатів. Вважаємо, що в сучасній педагогіці даний метод має широкий потенціал для використання – для прогнозування явищ у системі вищої та

професійної-технічної освіти, навчання на виробництві тощо, що дасть можливість створювати навчальні програми, які мають не наздоганяючий, а випереджальний характер.

### Література

1. Богачков Ю.М. Виявлення і порівняння кваліфікацій на основі профілю компетенцій / Ю.М.Богачков, П.С.Ухань // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2013. – Том 37. - №5. – С.10-18.
2. Бородієнко О. Метод експертної оцінки в моделюванні системи розвитку професійної компетентності керівників / О.В.Бородієнко // Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія «Педагогіка. Соціальна робота». - №35. – С.35-38.
3. Вачевський М.В. Теоретико-методичні засади формування у майбутніх маркетологів професійної компетенції. Монографія / М.В.Вачевський // К.: ВД «Професіонал», 2005. - 364 с.
4. Десятов Т.М. Професійні стандарти: теоретичні аспекти і методика: Методичний посібник / За ред. Ничкало Н.Г. / Десятов Т.М., Пальчук М.І., Паршина Н.П. // – К.: Видавництво «Арт Економі», 2011. – 234 с.
5. Єльнікова Г.В. Компетентнісний підхід до моделювання професійної діяльності керівника вищого навчального закладу / Г.В.Єльнікова // Теорія і методика управління освітою. - №4. – 2010. – С.18-27.
6. Прохорова М.В. Сравнительный анализ методов разработки компетенций / М.В. Прохорова, А.С. Ежова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия Социальные науки. – 2012. - №2 (26). – С.63-71.
7. Савченко А.М. Методи форсайт як інструмент розвитку корпоративного сектору національної економіки України / А.М.Савченко // Бізнесінформ, 2014. - №12. – С.63-68.
8. Ширяєва Н.В. Питання форсайту щодо розвитку високотехнологічних машинобудівних підприємств Харкова / Н.В. Ширяєва, Т.В. Данько // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка», 2015. – №10. – Точка доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4433>
9. Foresight as a Strategic Long-Term Planning Tool for Developing Countries. - UNDP Global Centre for Public Service Excellence, 2014. – 24 P. : [http://www.undp.org/content/dam/undp/library/capacity-development/English/Singapore%20Centre/GPCSE\\_Foresight.pdf](http://www.undp.org/content/dam/undp/library/capacity-development/English/Singapore%20Centre/GPCSE_Foresight.pdf)
10. The Handbook of Technology Foresight. Concepts and Practice. - Edward Elgar Publishing, 2008. – 374 P.
11. Ann MacPhail. Nominal Group Technique: A useful method for working with young people. - British Educational Research Journal. - Volume 27, Issue 2, April 2001. – P.161–170.

**Реферат**

**Прогнозирование актуальных компетентностей персонала  
предприятий как педагогическая проблема**

**Александра Бороdienко,**

*кандидат географических наук, доцент, заведующий лаборатории  
зарубежных систем профессионального образования и обучения  
Института профессионально-технического образования  
НАПН Украины*

**КЛЮЧЕВЫЕ  
СЛОВА:**

прогнозирование,  
компетенции,  
методика  
номинальных групп,  
форсайт,  
моделирование  
компетенций

В статье рассматривается вопрос прогнозирования актуальных компетенций персонала предприятий как основы создания систем развития их профессиональной компетентности. Акцентируется внимание на том, что использование традиционных методик моделирования компетенций персонала дает возможность только зафиксировать существующие требования к профессиональной компетентности персонала и на их основе создать соответствующие системы развития, которые обеспечат овладение необходимыми знаниями, развитие необходимых умений, навыков, установок. Между этапом идентификации требований к персоналу, созданием программы развития профессиональной компетентности, контента, обеспечением организационно-педагогических условий и овладением персоналом необходимыми знаниями объективно существует определенный временной лаг, который часто снижает уровень актуальностей полученных знаний, а затраты ресурсов предприятия на обеспечение данного процесса - неоправданными.

Акцентируется внимание на необходимости решения несоответствия между быстрыми изменениями внешней среды предприятий, а, значит, необходимостью оперативного овладения персоналом новыми знаниями и часто нетипичными умениями и навыками, и «догоняющим» подходом к организации процесса обучения и развития персонала, решение которой может лежать в плоскости использования форсайта как метода прогнозирования компетенций персонала, что составляет основу для формирования содержательного и технологического компонентов системы развития их профессиональной компетентности.

В статье изложены подходы к использованию форсайта как метода прогнозирования актуальных компетенций персонала предприятий, критерии отбора экспертной группы, методики и технологии проведения форсайта. В частности, представлены особенности использования групповых (ретроспективный анализ, PEST-анализ, метод критических инцидентов, методики номинальных групп) и индивидуальных (опросники) методов экспертных оценок. В статье указано, что экспертной группой анализировались требования стейкхолдеров (руководителей, работодателей) к компетенциям персонала с использованием метода ретроспективного анализа для последующей экстраполяции тенденций в будущем. Кроме того, экспертами анализировались особенности внешней среды — политические, экономические, социальные и технологические факторы — которые определяют требования к компетенциям персонала.

В статье представлены результаты работы экспертной группы в режиме форсайта по вопросам определения требований к компетенциям персонала в ближайшие пять лет. По мнению экспертов, результативность работника будет обеспечиваться в условиях наличия следующих компетенций: самоорганизация; ответственность; способность к самообучению; мобильность; технологичность; уникальность; взаимодействие; широкая осведомленность в тенденциях; адаптивность; способность работать/принимать решения в условиях множественности задач; способность к инициированию изменений; критическое осмысление информации. Полученные результаты могут стать основой поэтапного развития профессиональной компетентности персонала предприятий.

**Abstract**

**Prognostication of companies' personnel actual competencies  
as a pedagogical problem**

**O. Borodienko,**

*Ph.D. of Geography sciences, Associated professor,  
Head of Foreign systems of vocational education and training laboratory  
Institute of vocational education and training of NAPS of Ukraine*

**KEY WORDS:**

prognostication,  
competencies, foresight,  
nominal group  
technique, modeling of  
competencies

The article reveals the problem of loss of relevance of companies' personnel training programs in the conditions of rapidly changing world. It is stressed that the time period from the identification the problem (f.e. disparity of personnel's competencies) to creating the program, delivering the training, assessment of newly developed competencies can cause loss of relevance and with it – non optimal use of companies' resources. So there is a necessity not only in identification of gaps between current and necessary level of competency but in prognostication of competencies.

The potentiality of use the method of expert evaluation – foresight – to solve the above problem is analyzed in the article. This method is widely used on the level of states, companies to predict possible vectors of development in R&D, state policy etc., but less used in pedagogy. To test how this method can be used in prognostication of personnel's competencies we created the project that

included creation the scenario of foresight session, selection of methods, selection of experts, creation of questionnaires, statistical analysis of data. The main methods that was chosen and used in foresight sessions were: PEST analysis, retrospective analysis, extrapolation, method of critical incidents, nominal group technique. During the foresight sessions it was used both interactive forms and individual work. The groups of experts included heads of departments, CEOs, NGO leaders, university teachers to represent the variety of stakeholders. Experts analyzed requirements to the competencies in retrospection – five years ago, now days and, using the method of extrapolation – in five years. Besides as an analytical background they analyzed the political, economical, social and technological factors that course requirements to the personnel's competencies.

The results of foresight sessions are presented in the article. As it was revealed the requirements to the personnel's competencies has been changed a lot during the last five years because of great changes of the external basis: from the standardization to the liberalization, from the team to individual responsibility, from the necessity to work in permanent staff to work in different project teams. Prognostication of future competencies that will probably be responsible for the personal performance shows that the key competencies will be: self-organization (lack of traditional management hierarchy and control function rises the need to do it themselves the traditional functions of management - goal-setting, planning, organizing of activities, control function); responsibility (in conditions of the increasing role of personal, not collective responsibility for results); ability to learn (rapid technological and social changes and self-employment causes the necessity of self-determination of their own development path); mobility (professional and geographical); wide use of technologies to optimize work; unicity (ability to create the unique product, to propose unique self-value); interaction (ability to effective interaction in project teams); adaptivity; ability to work in conditions of multi tasks; critical thinking; ability to initiate changes.

We think that in modern pedagogy this method has the potential for wide use - for predicting effects in higher and vocational education and training, which will allow to create training programs that are have not overtaking but proactive character.

---

## References

1. Bogachkov Yu.M. Viyavlennya i porivnyannya kvalifikatsiy na osnovi profilu kompetentsiy / Yu.M.Bogachkov, P.S.Uhan // Informatsiyi tehnologiyi i zasobi navchannya. – 2013. – Tom 37. - №5. – S.10-18.
2. Borodienko O. Metod ekspertnoyi otsinki v modelyuvanni sistemi rozvitku profesiynoyi kompetentnosti kerivnikov / O.V.Borodienko // Naukoviy visnik Uzhgorodskogo natsionalnogo universitetu: Seriya «Pedagogika. Sotsialna robota». - №35. – S.35-38.
3. Vachevskiy M.V. Teoretiko-metodichni zasadi formuvannya u maybutnih marketologiv profesiynoyi kompetentsiyi. Monografiya / M.V.Vachevskiy // K.: VD «Profesional», 2005. - 364 s.
4. Desyatov T.M. Profesiyni standarti: teoretichni aspekty i metodika: Metodichniy posibnik / Za red.Nichkalo N.G. / Desyatov T.M., Palchuk M.I., Parshina N.P. // – K.: Vidavnistvo «Art Ekonomi», 2011. – 234 s.
5. G.V.Elnikova. Kompetentnisniy pidhid do modelyuvannya profesiynoyi diyalnosti kerivnika vishchogo navchalnogo zakladu / G.V.Elnikova // Teoriya i metodika upravlinnya osvitoiu. - №4. – 2010. – S.18-27.
6. M.V.Prohorova. Sravnitelnyy analiz metodov razrabotki kompetentsiy / M.V.Prohorova, A.S.Ezhova // Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I.Lobachevskogo. Seriya Sotsialnye nauki. – 2012. - №2 (26). – S.63-71.
7. Savchenko A.M. Metodi forsayt yak instrument rozvitku korporativnogo sektoru natsionalnoyi ekonomiki Ukraini / A.M.Savchenko // Biznesinform, 2014. - №12. – S.63-68.
8. N.V.Shiryaeva. Pitannya forsaytu shchodo rozvitku visokotehnologichnih mashinobudivnih pidpriemstv Harkova / N.V.Shiryaeva, T.V.Danko // Elektronne naukovе fahove vidannya «Efektivna ekonomika», 2015. - №10. – Tochka dostupu: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4433>
9. Foresight as a Strategic Long-Term Planning Tool for Developing Countries. - UNDP Global Centre for Public Service Excellence, 2014. – 24 P. : [http://www.undp.org/content/dam/undp/library/capacity-development/English/Singapore%20Centre/GPCSE\\_Foresight.pdf](http://www.undp.org/content/dam/undp/library/capacity-development/English/Singapore%20Centre/GPCSE_Foresight.pdf)
10. Centre/GPCSE\_Foresight.pdf
11. The Handbook of Technology Foresight. Concepts and Practice. - Edward Elgar Publishing, 2008. – 374 P.
12. Ann MacPhail. Nominal Group Technique: A useful method for working with young people. - British Educational Research Journal. - Volume 27, Issue 2, April 2001. – P.161–170.

УДК 37.091.12:347.78-047.22

**ПРАВОВА КОМПЕТЕНТНІСТЬ З ОХОРОНИ АВТОРСЬКОГО ПРАВА  
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ  
ЗАКЛАДІВ: МІЖНАРОДНИЙ АСПЕКТ**

**Олександр Радкевич,**

*кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник  
лабораторії зарубіжних систем професійної освіти і навчання  
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:**

педагогічні працівники, професійно-технічні навчальні заклади, охорона авторського права, міжнародні договори, конвенції

**Реферат**

У статті розкриваються питання охорони авторських прав педагогічних працівників професійної школи в частині міжнародних систем охорони авторських і суміжних прав. Акцентовано увагу міжнародним конвенціям та міжнародним договорам, ратифікованим Україною.

Увагу приділено: Всесвітній Конвенції про авторське право 1952 року, головна мета якої – створення універсального режиму для охорони і захисту авторських прав на літературні, наукові і художні твори на міжнародному рівні.

Розглянуто Конвенцію про охорону інтересів виробників фонограм від незаконного відтворення аудіотворів спрямовану на охорону інтересів виробників фонограм, громадян інших країн-учасниць, від виробництва копій без згоди виробника і від ввозу таких копій кожного разу, коли згадане виробництво або ввіз здійснюється з метою розповсюдження їх або їхніх копій серед публіки;

Розкрито положення Бернської Конвенції про охорону літературних і художніх творів, основна мета якої – це охорона настільки ефективно, наскільки це можливо. Основне завдання – це забезпечення прав авторів на їхні літературні та художні твори. Бернською Конвенцією визначено чіткі критерії для надання такої правової охорони.

Досліджено положення Міжнародної Конвенції про охорону інтересів виконавців, виробників фонограм і організацій мовлення, яка внесла в міжнародне законодавство цілий ряд дефініційних визначень, таких, як: «виконавці», «фонограма», «виробник фонограм», «публікація», «відтворення» «телерадіомовлення», «ретрансляція».

Проаналізовано Міжнародну Конвенцію про охорону інтересів виконавців, виробників фонограм і організацій мовлення. Вона визначає, що охорона, надана виконавцям, включає можливість запобігати: здійсненню без їхньої згоди телерадіопередачі або публічних сповіщення їхнього виконання, за винятком, коли використовуване для телерадіопередачі або для публічного сповіщення виконання, яке вже було передане в ефір або здійснюється з використанням запису; здійсненню без їхньої згоди запису виконання, що не було предметом запису; відтворенню без їхньої згоди запису їхнього виконання, якщо первинний звуковий запис був здійснений без їхньої згоди; якщо відтворення здійснюється з іншою метою, ніж та, на яку виконавці дали свою згоду; якщо первинний звуковий запис здійснений відповідно до положень Статті 15, а відтворення відбувається з іншою метою, ніж зазначено в цих положеннях.

Приділено увагу Договору Всесвітньої організації інтелектуальної власності про виконання і фонограми. Основна його особливість полягає в тому, що він регулює права на авторську продукцію з моменту першого опублікування, відлік починається з кінця року, в якому фонограма була опублікована, або, в разі відсутності такого опублікування, упродовж 50 років з дня запису фонограми, коли був зроблений запис. Зауважимо на тому, що він ніяк не пов'язаний з іншими договорами, крім Бернської Конвенції, і не погіршує ніякі права та зобов'язання будь-яких інших договорів.

Зроблено висновок про те, що охорона поширюється на форму вираження, а не на ідеї, процеси, методи функціонування чи математичні концепції як такі. Компіляції даних або інша інформація в будь-якій формі, які за підбором й розташуванням є результатом інтелектуальної творчості, охороняються, як такі. Така охорона не поширюється на самі дані або інформацію їй не стосується якого-небудь авторського права, що відноситься до самих даних або інформації, розміщеної в компіляції.



**Постановка проблеми.** Із розширенням доступу громадян України до отримання різносторонньої інформації нагальним стало забезпечення умов для її охорони від посягань та використання з протиправною метою. Це зумовлено тим, що вітчизняне законодавство у сфері охорони авторських і суміжних прав ще не забезпечує на належному рівні її правового супроводу.

Тому актуальним є огляд конвенцій і, зокрема, всесвітніх, котрі включають в себе правові нароби в частині охорони і захисту авторського права та суміжних прав численних країн.

Виходячи з довідки до **Всесвітньої конвенції про авторське право 1952 року**, варто вказати, що вона була розроблена і прийнята на спеціальній конференції і складена під егідою ЮНЕСКО й відбулася в Женеві у 1952 році.

Головна мета Конвенції – створення універсального режиму для охорони і захисту авторських прав на літературні, наукові і художні твори на міжнародному рівні. Маються на увазі такі різновиди творів, як: письмові, музичні, драматичні і кінематографічні, твори живопису, графіки та скульптури.

У Конвенції досить чітко регламентується порядок публікації творів, оформлення авторства, конкретні гарантії матеріальних і нематеріальних прав авторів. У ній зокрема передбачається, що період охорони авторського права не може бути коротшим життя автора, і додаючи ще 25 років після його смерті.

Якщо законодавством держави, учасниці Конвенції, передбачені два або декілька послідовних періоди охорони, то тривалість першого з них не може бути меншою за тривалість одного з мінімальних періодів, зазначених вище. Постанови даної Конвенції не стосуються фотографічних творів і творів прикладного мистецтва. Однак, у державах, що домовляються та надають охорону фотографічним добуткам, а також творам прикладного мистецтва, оскільки вони є художніми, строк охорони таких творів не може бути коротшим десяти років [1].

Приділяється увага правовим аспектам питань, пов'язаних з перекладом літературних творів. Встановлюється процедура видачі ліцензії-дозволу на переклад.

Для вивчення проблем, що стосуються застосування і дії Конвенції, створюються Міжурядовий комітет. До його складу входять представники 12 держав-сторін Конвенції, визначені з урахуванням принципу справедливого географічного представництва.

Дія цієї Конвенції поширювалася і в Україні, оскільки колишній Союз РСР приєднався до неї в 1973 році. Рішення Верховної Ради з цього приводу буде правовою підставою для продовження охорони прав українських авторів, сприятиме розширенню співробітництва України із зарубіжними країнами в цій сфері.

**Конвенція про охорону інтересів виробників фонограм від незаконного відтворення їхніх фонограм** була прийнята 29 жовтня 1971 року та ратифікована Україною 15 червня 1999 р. Законом № 738-14.

Згідно цієї Конвенції, кожна держава-учасниця зобов'язується охороняти інтереси виробників фонограм, котрі є громадянами інших країн-учасниць, від виробництва копій фонограм без згоди виробника і від ввозу таких копій кожного разу, коли згадані виробництво або ввіз здійснюється з метою розповсюдження їх або їх копій серед публіки. Це положення забезпечує захист прав іноземних осіб на їх авторську продукцію на території України.

За національним законодавством кожної держави-учасниці зберігається право **визначення юридичних заходів, за допомогою яких ця Конвенція буде застосовуватися** і які включатимуть один або більше з таких заходів: охорона за допомогою надання авторського права або іншого особливого права; охорона за допомогою законодавства щодо нечесної конкуренції; охорона за допомогою кримінальних санкцій.

Упущенням, на нашу думку, в цій Конвенції є те, що в ній не прописано, як держава-учасник буде здійснювати захист порушених прав. Таким чином, можна припустити, що здійснення захисту (самозахист) покладено на особу, яка перебуває в Україні. Однак, виникають проблеми відносно того, де саме буде відбуватися юрисдикційна форма захисту (звернення до суду): чи на території України (тобто на території, де було вчинено

правопорушення), чи за місцем реєстрації (проживання) іноземної особи. Ці питання вирішуються двосторонніми міжнародними договорами між країнами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Так, кожна держава-учасниця Конвенції про охорону інтересів виробників фонограм від незаконного відтворення їхніх фонограм, яка забезпечує охорону через надання авторського права або іншого особливого права, чи шляхом застосування кримінальних санкцій, може передбачати у своєму національному законодавстві обмеження щодо охорони інтересів виробників фонограм того ж характеру, що й ті, котрі допускаються відносно охорони інтересів авторів літературних і художніх творів.

Проте обов'язкові ліцензії можуть бути передбачені тільки в тому разі, коли задоволені такі умови:

1) відтворення призначається для використання виключно з метою навчання або наукових досліджень;

2) ліцензія дійсна тільки для відтворення на території держави-учасниці, компетентні органи якої надали ліцензію, і не буде поширена на експорт копій;

3) відтворення, здійснене на підставі ліцензії, передбачає право на справедливую винагороду, яка визначена згаданими органами із врахуванням, поряд з іншим, кількості копій, що будуть виготовлені [2].

**Бернська Конвенція про охорону літературних і художніх творів** була прийнята 24 липня 1971 року, однак ратифікована Україною лише 31 травня 1995 року.

Як бачимо з назви, Конвенція спрямована на охорону, а не на захист. Тому значна увага приділена питанню охорони художніх та літературних творів.

Така охорона застосовується до авторів, які є громадянами однієї з країн, що прийняли Конвенцію, стосовно їх творів, як випущених у світ, так і не випущених.

У контексті розуміння як авторського права, так і Бернської Конвенції важливе значення надається дефініціальному апарату. Так, під «випущеними у світ творами» треба розуміти ті з них, випущені за згодою їхніх авторів, яким би не був спосіб виготовлення примірників, за умови, якщо вони випущені в обіг у кількості,

здатній задовольнити розумні потреби публіки, беручи до уваги характер твору. Не рахується випуском у світ представлення драматичного, музично-драматичного або кінематографічного твору, виконання музичного твору, публічне читання літературного твору, повідомлення по проводах або передача в ефір літературних чи художніх творів, показ твору мистецтва та спорудження твору архітектури.

Таким чином, охорона застосовується: до авторів кінематографічних творів, виробник яких зареєстрований в одній з країн, що ратифікувала Конвенцію; до авторів творів архітектури, що споруджені в будь-якій країні союзу, або інших художніх творів, котрі є частиною будівлі чи іншої споруди, розташованої в будь-якій країні союзу.

За законодавством країн, що ратифікували Конвенцію, зберігається право визначати ступінь застосування їхніх законів до творів прикладного мистецтва та промислових малюнків і зразків, а також умови охорони таких творів, малюнків і зразків. Щодо творів, які охороняються в країні їх походження, винятково, як малюнки та зразки, то в інших країнах союзу може бути затребувана лише спеціальна охорона, яка забезпечується в даній країні малюнкам і зразкам; однак, якщо в даній країні не надається такої спеціальної охорони, то ці добутки охороняються як художні твори. Охорона, яка здійснюється даною Конвенцією, не поширюється на повідомлення про новини дня або на повідомлення про різні події, що мають характер простої прес-інформації [3].

На продовження процесу розвитку охорони авторських прав у світі в 1886 році десятьма державами було підписано Бернську Конвенцію про охорону літературних і художніх творів. У преамбулі Бернської Конвенції проголошено її мету: охороняти настільки ефективно й однаково, наскільки це можливо, права авторів на їхні літературні та художні твори. Бернською Конвенцією визначено чіткі критерії для надання такої правової охорони. Зараз учасниками цієї Конвенції є вже більше ста країн. За час, що минув від часу підписання перших міждержавних угод, поняття «інтелектуальна власність» і «права інтелектуальної власності» постійно уточнювалися, відповідно, й неодноразово переглядалися положення вказаних вище

Конвенцій. Такий багаторазовий перегляд зумовлений розвитком суспільних відносин у сфері авторського права – це об'єктивний і закономірний процес удосконалення міжнародної охорони прав інтелектуальної власності [4, с. 13]

Важливим у Бернській Конвенції є положення про її перегляд. Так, вона може підлягати перегляду з метою внесення змін, спрямованих на її вдосконалення. З цією метою почергово в країнах-учасниках проводяться конференції з проблемних питань.

**Міжнародна Конвенція про охорону інтересів виконавців, виробників фонограм і організацій мовлення** від 26 жовтня 1961 р. Ратифікована Україною 20 вересня 2001 р.

Конвенція визначає, що охорона, надана нею, не торкається і ніяким чином не впливає на захист авторських прав на твори літератури і мистецтва. Тому жодне з положень цієї Конвенції не може розглядатися як таке, що завдає шкоди цій охороні.

Дана Конвенція внесла в національне законодавство цілу низку правових роз'яснень. Так, вона визначила, що:

1) термін «виконавці» означає: актори, співаки, музиканти, танцюристи або інші особи, які виконують роль, співають, читають, декламують, виконують або будь-яким іншим способом беруть участь у виконанні творів літератури чи мистецтва;

2) під «фонограмою» мається на увазі будь-який виключно звуковий запис звучання виконання або інших звуків;

3) під «виробником фонограм» мається на увазі фізична або юридична особа, яка першою здійснила звуковий запис звучання виконання або інших звуків;

4) під «публікацією» мається на увазі надання публіці примірників фонограми в достатній кількості;

5) під «відтворенням» мається на увазі виготовлення одного або кількох примірників запису;

6) під «телерадіомовленням» мається на увазі передача бездротовими засобами звуків або зображень і звуків для приймання публікою;

7) під «ретрансляцією» мається на увазі одночасна передача телерадіопродукції однієї організації мовлення іншою організацією мовлення [5].

**Міжнародна Конвенція про охорону інтересів виконавців, виробників фонограм і організацій мовлення** зазначає, що охорона, що надається виконавцям, відповідно до цієї Конвенції, включає можливість запобігати:

1) здійсненню без їхньої згоди телерадіопередачі, або публічне сповіщення їхнього виконання, за винятком, коли використовуване для телерадіопередачі або для публічного сповіщення виконання вже було передане в ефір або здійснюється з використанням запису;

2) здійсненню без їхньої згоди запису виконання, що не було предметом запису;

3) відтворенню без їхньої згоди запису їхнього виконання;

4) якщо первинний звуковий запис був здійснений без їхньої згоди;

5) якщо відтворення здійснюється з іншою метою, ніж та, на яку виконавці дали свою згоду;

6) якщо первинний звуковий запис здійснений відповідно до положень Статті 15, а відтворення відбувається з іншою метою, ніж зазначена в цих положеннях.

Однак, є істотне виключення: якщо телерадіопередача здійснюється за згодою виконавців, то охорона щодо ретрансляції, здійснення запису з метою телерадіопередачі або відтворення такого запису з метою телерадіопередачі регулюється національним законодавством держави, в якій така дія здійснюється. Важливою приміткою є те, що держава, де проходить захист, не повинна позбавляти виконавців можливості регулювати на договірній основі їхні відносини з організаціями мовлення.

Строк охорони, яка надається відповідно до цієї Конвенції, триває, принаймні, до кінця двадцятирічного періоду, датованого з кінця року, в якому:

– був здійснений запис фонограм і включених до них виконань;

– мали місце виконання, не включені до фонограм;

– мала місце передача в ефір.

**Договір Всесвітньої організації інтелектуальної власності про виконання і фонограми** був прийнятий 12 грудня 1996 р. Ратифікований Україною 20 вересня 2001 р. [6]. Зауважимо, що він ніяк не пов'язаний з іншими договорами, крім Бернської Конвенції, і не погіршує ніяких прав та

зобов'язань по будь-якими іншими договорами.

Розглядаючи суб'єкти охорони відповідно до цього договору, необхідно зауважити, що в ньому охороняються виконавці і виробники фонограм, без расової чи етнічної відмінності.

Розкриваючи положення відносно строку охорони авторських прав, варто вказати на тому, що він триває, до кінця 50-річного періоду, відлік якого починається з кінця року, в якому фонограма була опублікована, або (в разі відсутності такого опублікування) продовж 50 років з дня

запису фонограми – 50 років з кінця року, в якому був зроблений запис.

Авторсько-правова охорона поширюється на форму вираження, а не на ідеї, процеси, методи функціонування або математичні концепції як такі. Компіляції даних або іншої інформації в будь-якій формі, які за підбором і розташуванням інформації є результатом інтелектуальної творчості, охороняються як такі. Така охорона не поширюється на самі дані або інформацію і не стосується якого-небудь авторського права, що відноситься до самих даних або інформації, що міститься в компіляції.

### Література

1. Всесвітня конвенція про авторське право 1952 року від 06.09.1952 [Електронний ресурс] / Конвенція // – Режим доступу : [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995\\_052](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_052).

2. Конвенція про охорону інтересів виробників фонограм від незаконного відтворення їхніх фонограм від 29 жовтня 1971 року [Електронний ресурс] / Конвенція // – Режим доступу : [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995\\_124](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_124).

3. Бернська конвенція про охорону літературних і художніх творів (Паризький Акт від 24 липня 1971 року змінений 2 жовтня 1979 року) [Електронний ресурс] / Конвенція // – Режим доступу : [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_051](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_051).

4. Лазебний В.С., Розорінов Г.М., Толюпа С.В. Основи інтелектуальної власності та її захисту. – К. : Ліра-К, 2011. – 150 с.

5. Міжнародна конвенція про охорону інтересів виконавців, виробників фонограм і організацій мовлення [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_763](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_763).

6. Договір Всесвітньої організації інтелектуальної власності про виконання і фонограми, прийнятий Дипломатичною конференцією 20 грудня 1996 року [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_769..](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_769..)

### Реферат

#### **Правовая компетентность по охране авторского права педагогических работников профессионально-технических учебных заведений: международный аспект**

**Александр Радкевич,**

*кандидат юридических наук, старший научный сотрудник лаборатории зарубежных систем профессионального образования и обучения Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

#### **КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:**

педагогические работники, профессионально-технические учебные заведения, охрана авторского права, международные договоры, конвенции

В статье раскрываются вопросы охраны авторских прав педагогических работников профессиональной школы в части международных систем охраны авторских и смежных прав. Уделено внимание международным конвенциям и договорам ратифицированным Украиной.

Акцентируется внимание на Всемирной конвенции об авторском праве 1952 года, главная цель которой – создание универсального режима для охраны и защиты авторских прав на литературные, научные и художественные произведения на международном уровне.

Рассмотрена Конвенция об охране интересов производителей фонограмм от незаконного воспроизводства, которая направлена на государственные обязательства по охране интересов производителей фонограмм, являющихся гражданами других стран-участниц Конвенции, от производства копий фонограмм без согласия производителя и от ввоза таких копий всякий раз, когда упомянутое производство или ввоз осуществляется с целью распространения их или их копий среди публики;

Раскрыто положение Бернской Конвенции об охране литературных и

художественных произведений, основная цель которой – это охрана настолько эффективно, насколько это возможно. Основной задачей является обеспечение прав авторов на их литературные и художественные произведения. Бернской Конвенцией определены четкие критерии для предоставления такой правовой охраны;

Исследованы положения международной Конвенции об охране интересов исполнителей, производителей фонограмм и вещательных организаций, которая внесла в международное законодательство целый ряд дефиниционных определений, таких, как: «исполнители», «фонограмма», «производитель фонограмм», «публикация», «воспроизведение», «телерадиовещание», «ретрансляция».

Проанализированы положения международной Конвенции об охране интересов исполнителей, производителей фонограмм и вещательных организаций, на основе чего определено, что охрана, предоставляемая исполнителям, включает возможность предотвращать: трансляцию без их согласия или использование материалов в эфире, за исключением случаев, когда используемое для передачи материалы уже были переданы для всеобщего обозрения или переданы для эфирного показа; осуществление без их согласия записи исполнения, что не было предметом самой записи; воспроизведение без их согласия записи их исполнения; если первоначальная запись была осуществлена без их согласия; если воспроизведение осуществляется в иных целях, чем те, на которую исполнители дали свое согласие; если первоначальная запись осуществлена в соответствии с положениями ст. 15, а воспроизведение происходит с другой целью, нежели указанной в этих положениях.

Уделено внимание договору Всемирной организации интеллектуальной собственности по исполнениям и фонограммам, основная цель которого заключается в том, что он регулирует права на авторскую продукцию с момента первой публикации, отсчет начинается с конца года, в котором фонограмма была опубликована, или (в случае отсутствия такого опубликования) в течение 50 лет со дня записи фонограммы - 50 лет с конца года, в котором была сделана запись. Заметим то, что этот договор никак не связан с другими договорами, кроме Бернской Конвенции, и не ухудшает никакие права и обязательства по любым другим договорам.

Сделан вывод о том, что охрана распространяется на форму выражения, а не на идеи, процессы, методы функционирования или математические концепции как таковые. Компиляции данных или другая информация в любой форме, по подбору и расположению, представляют собой результат интеллектуального творчества и охраняются, как таковые. Такая охрана не распространяется на данные или информацию и не касается какого-либо авторского права, которое относится к самим данным или информации, содержащейся в компиляции.

---

## Abstract

### Legal competence for VET schools pedagogical workers' copyright protection: international aspect

Aleksander Radkevych

*Ph.D. of Law, Senior researcher*

*Foreign systems of vocational education and training Laboratory  
Institute of vocational education and training of NAPS of Ukraine*

#### KEY WORDS:

teaching staff,  
vocational education,  
protection of copyright,  
international treaties,  
conventions

The article deals with the protection of copyrights of professional teaching staff in the VET of international systems of copyright and related rights. Attention is paid to international conventions and international treaties ratified by Ukraine.

The attention paid to: Universal Copyright Convention of 1952. Main goal of Conventions its - creating a universal regime for the conservation and protection of copyright in literary, scientific and artistic works internationally.

Considered Convention for the Protection of Producers of Phonograms Against Unauthorized Duplication of their productions which is aimed at government undertakes the protection of producers of phonograms who are nationals of other participating countries, from the production of copies of phonograms without the consent of the producer and import of copies every time mentioned production or importation is to spread them or their copies to the public.

Exposed position Berne Convention, whose main objective is the protection as effectively as possible. The main objective is to ensure the rights of authors and their literary and artistic works. Berne Convention set clear criteria for granting such legal protection.

Researched the position of the International Convention for the Protection of Performers, Producers of Phonograms and Broadcasting Organizations that introduced into a number of international law differential definitions such as "performers", "soundtrack", "producer of phonograms", "publication," "play" "TV and radio", "Relay".

Analyzes the International Convention for the Protection of Performers, Producers of Phonograms and Broadcasting Organizations, it specifies that the protection provided to performers includes the ability to prevent: analyzes the International Convention for the Protection of Performers, Producers of Phonograms and Broadcasting Organizations, it specifies that the protection provided to performers includes the ability to prevent; implement without their consent record performance, which was not the subject of entry; reproduction without their consent record of their performance; if the original fixation was made without their consent; if the reproduction is made for purposes other than those for which the performers gave their consent; if the original fixation made under the provisions of

Article 15 and playback there for a purpose other than specified in these regulations.

Paid attention to the Treaty of the World Intellectual Property Organization Performances and Phonograms Treaty. Its basic feature consists that it regulates the rights to copyright works from the first publication, counting from the end of the year in which the phonogram was published, (or - in the absence of such publication) within 50 years from the date of recording soundtracks - 50 years from the end of the year in which the recording was made. It should be noted the fact that it has no connection with other agreements, except the Berne Convention, and does not degrade any rights and obligations under any other treaties.

Is concluded that the protection extends to form expressions and not to ideas, processes, methods of operation or mathematical concepts as such. Compilations of data or other information in any form that on selection and location, constitute intellectual creations shall be protected as such. Such protection does not extend to the data or information and not applicable any copyrights which applies to the data itself or information contained in the compilation.

---

### References

1. Vsesvitnya konventsia pro avtors'ke pravo 1952 roku vid 06.09.1952 [Elektronnyy resurs] / Konventsia // – Rezhym dostupu :[http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995\\_052](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_052).
2. Konventsia pro okhoronu interesiv vyrobnykiv fonohram vid nezakonnoho vidtvorennya yikhnikh fonohram vid 29 zhovtnya 1971 roku [Elektronnyy resurs] / Konventsia // – Rezhym dostupu :[http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995\\_124](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_124).
3. Berns'ka konventsia pro okhoronu literaturnykh i khudozhnikh tvoriv (Paryz'kyi Akt vid 24 lypnya 1971 roku zminenyi 2 zhovtnya 1979 roku) [Elektronnyy resurs] / Konventsia // – Rezhym dostupu : [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_051](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_051).
4. Lazebnyy V.S., Rozorinov H.M., Tolyupa S.V. Osnovy intelektual'noyi vlasnosti ta yiyi zakhystu. – K. : Lira-K, 2011. – 150 s.
5. Mizhnarodna konventsia pro okhoronu interesiv vykonavtsiv, vyrobnykiv fonohram i orhanizatsiy movlennya [Elektronnyy resurs] – Rezhym dostupu :[http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_763](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_763).
6. Dohovir Vsesvitn'oyi orhanizatsiyi intelektual'noyi vlasnosti pro vykonannya i fonohramy, pryynyaty Dyplomatychnoyu konferentsiyeyu 20 hrudnya 1996 roku [Elektronnyy resurs] – Rezhym dostupu :[http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_769](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_769).

## MODERN FORMS OF FUTURE DESIGNERS PREPARATION TO THEIR PROFESSIONAL CAREER DEVELOPMENT

**Svetlana Alekseeva**

*Ph.D. of pedagogical sciences, Researcher,*

*Professional life Laboratory,*

*Institute of vocational education and training of NAPS of Ukraine*

---

### Abstract

In the article the problem of use of the acmeological technologies for training of future designers to the development of a professional career in the system of vocational education is exposed, career and professional plans of young people, their ideas about professional career, criteria of its successful realization are analyzed. The use of these technologies in educational process is considered to be effective as personality zones of development of future specialists become the object of technology

### KEY WORDS:

technologies of developing education, technologies of personal orientation to education, method of projects, game modelling, training technologies, technologies of career coaching

The development of human resources is becoming the main factor of production of contemporary society, the reserve of its economic growth and competitiveness. In the nearest decades in the first and foremost plan of historical scene will be countries, which can ensure the development of human resources [1]. One of the most important aspects of human resources is educational level, the willingness of a person to the professional self-realization, the development of a professional career. The modern career themes is the subject of sociological researches, management, psychology and today it is seriously investigated in pedagogics. Every science submits to the first plan of studying its aspect in particular, in sociology the great importance is drawn to social aspects in al, management – to organization in al, Psychology and Pedagogics – to aspects of a personality. Social aspect. It is an idea about career from the point of view of the society. Organization al aspect of a career is connected with functionary and professional success.

Personal aspect foresees considering a career from the position of an individual. In Pedagogics a career is studied, in the first place, through such a conception as professional self-determination, professional self-conception, self-realization and preparing for a career progress in the context of a professional self-realization [2].

The development of a professional career is becoming actual in the condition of dynamic and global changes of the modern society but it is the very complex process for designers because a professional self-determination is

going on without full and efficient idea about this subject [6]. Young people must overcome the way from the subjective career (its realizing, planning) to the real objective career.

We made the study of designers ideas about a professional career in our investigation, analyzed their in career and plans, determined the standard of their professional values. Furthermore, we carried out to the questionnaire of young people on the determination of principal criteria of successful professional career. So, the first were called “business acumen initiative”(70,4%), “willingness to take up the responsibility”(44%), “skill to organize a collective body”(41%), “professionalism”(34%), “the quality of education”(34%), “character, strong will”(33,3%), “to know how to reach a success”(30%). The special attention was payed to the information, that 74% of respondents estimated negatively their own possibilities to make progress in their professional career. The analysis of career orientations of future designers proved their unreadiness to self dependent work, low level of information poor, adaptability to the modern job market.

So, it actualizes the problem of perfection of preparing of future specialists to the development of a professional career in the system of vocational education.

The perfection of the system of professional preparing of future designers to the career development is possible with the introduction of acmeological technologies, where the objects of technologization are becoming the personal zones of development, methods of preparing to a successful career and

professional formation. The main aim of using of acmeological technologies in professional training of future designers to the development of a career is forming in a self-consciousness of a person the demanded necessity in professional self- development and self-realization in professional field. The main task of acmeological technologies is the actualization of professional and personal self development with the help of special methods and psychological technics. Acmeology introduces to the system of training of future designers ideology of progressive professional formation, purposeful career orientation, readiness to professional self-realization.

Acmeological technologies are the technologies of developing education technologies of personality oriented training, method of projects, game modeling, training technologies, career-coaching technologies.

Let's consider the principal forms of acmeological technologies. The psychological mechanism of educational process becomes the principal object of attention in organizing the developing education in studying of professionally oriented series of disciplines. It gives the possibility of comprehension by future designers the importance of education in the development of a career. Such an approach determines the value of the career preparing, that becomes available in the conditions of training at a vocational educational institution and raises its prestige.

The result of using the acmeological technologies in the system of vocational education is the formation of readiness of future designers to the development of professional career, taking into consideration their individual personal qualities. It is very important for realization of a modern polyvariant career, the main thesis of which prove the unicity of its realization for every designer.

Not less significant in the context of the acmeological theory are the technologies, called "method of projects". These technologies promote the development of integrated knowledge and skills of a personality from different fields, provide the use of various methods of training, ensure the orientation for apprehensive, independent, educational activity of future designers. The realization of this method is going on with the use of research method and is of great educational and practical importance for the formation of the career maturity of a future designer.

In the process of preparing of future designers to the career progress the great importance is attached to "Game modeling", that completely changes the technology of training "Game modeling" is the variative form of training, which ensures the intercommunication of imitative modelling and role behaviour of participants in the process of solving pattern tasks of enough high level of problematics. Game modelling reveals individual career potential of future specialists, makes it possible to overcome psychological barriers in personal contacts with different people, furthers improving of the career important personal qualities. For instance, in game modelling "Take me to work" future specialists master skills of self-marketing, it is very important for further successful employment. Such acmeological technologies develop key career competence, individual qualities, which influence on the quality of the process of preparing for the development of a professional career.

The subject of acmeology in the process of training of future designers for career development is the problem of achieving the top of the career mastership, because it stimulates the highest possible orientation. On the creative self- realization profession for reaching "acme" in the progress of a professional career it is necessary to have the maximum of self-mobilization and it demands the reflective self-regulation. The reflexive self regulation is possible under the condition of the use of training methods of education, aimed at the advancing of a career readiness and improving the interpersonal relations [3]. Such training technologies must be aimed at the formation of psychological readiness for the realization of a professional career. Such training technologies as team-building, trainings with elements of individual psychotherapy and psychocorrection, sensitive trainings, video-trainings presented themselves very efficiently. The principal peculiarity of acmeological training is the program goal orientation. It demands every-day studying and analyzing practice needs and using of constructive, communicative and organizational activities, which are professionally important for a career progress. More over we see the transition from comprehensive motivation to professional, which ensures the gradual transition to self-regulation and self-organization in prospective career activity.



In such developed countries as USA, Great Britain, Japan and others despite the differences in the principles of organization and methods of operation are proposed various career coachings in different fields of activity, which are very efficient in the improvement of a career mastery, in the formation of the positive professional image. The analysis of the experience of other countries with the widespread acmeological service shows, that it provides the valuable and full psychological and acmeological service, gives the effective professional assistance to the future specialists of different professions [5].

Career coaching is a kind of a personal coaching. It helps future designers to solve many problems in a career development; namely in the investigation of a career; development of habits of the passage of the interview and formation of a personal confidence; creative job search strategies; writing the resume; appreciation of personal strong qualities; personal marketing and branding, appraising of future employers, conducting the talks about salary.

Instructors of coaching are responsible for the strategy “connection – explanation – obligations”, which must be followed by future specialists. In this system the connection provides harmony of a person in the professional formation, the connection with an employment agency. A future specialist acquires knowledge and skill “to self himself (herself) profitably” during the practice; to carry on telephone talks efficiently; to advertise own abilities and achievements. The explanation includes the studying of career goals of a personality; revealing of

correspondence of values of an individual to his career; exposing necessary knowledge and skills for a success in a professional work; finding out the interests, which will be transformed into efficient work. The obligation is aimed at drawing up a plan of action and responsibility for its realization. The career coaching is the practical application of own knowledge and the formation of self-presentation.

Based on the foregoing, it should be noted that acmeology introduces into the system of training of future designers the purposeful career orientation and the formation of readiness to future professional self-realization. The principal task of acmeological technologies actualization of a personal and a professional self-development with the help of special methods and psychological technics. Technologies of developing education, personal orientation to education, method of projects, game modelling, training technologies, technologies of a career coaching are referred to acmeological technologies.

The main aim of using of acmeological technologies in the professional training of future specialists is the formation in self-consciousness of an individual demanded necessity in professional self-development and career progress. The peculiarity of acmeological technologies is the program goal orientation, which provides the positive career motivation of future specialists, the formation of their career competence. Acmeological approach to technologies of training allows to advance the system of training of future designers and to improve the quality of vocational education.

## References

1. Arslanov F. G. Obraz professy`y` kak element kar`ernej ory`entacy`y` v soznany`y` uchashhy`xsya v y`x professy`onal`nom stanovleny`y` / Arslanov F. G., Solov`eva Yu. V. // Ped. nauky`. – 2008. – № 2. – S. 129–131.
2. Ky`rt N. L. Dy`namy`ka predstavleny`j o professy`onal`noj kar`ere psy`xologov obrazovany`ya v processe professy`onal`nogo samoopredeleny`ya: dy`s. . kand. psy`xol. nauk : 19.00.07. / N. L. Ky`rt. – M., 2000. – 160 s.
3. Kry`czky`j A. Plany`rovany`e kar`ery starsheklassny`kov / Aleksandr Kry`czky`j // Nar. obrazovany`e. – 2009. – № 1. – S. 207–213.
4. Mogy`levky`n E. A. Kar`ernyj rost: dy`agnosty`ka, texnolog`ya, treny`ng: monografy`ya / E.A. Mogy`levky`n. – SPb. : Rech`, 2007. – 336 s.
5. Pochebut L. G. Organy`zacy`onnaya socy`al`naya psy`xologiy`ya / L. G. Pochebut, B. A. Chy`ker. – SPb.: Rech`, 2000. – 298 s.
6. Ternovskaya O.P. Osobennosty` kar`ernyx ory`entacy`y` studentov na zavershayushhem etape vuzovskogo obucheny`ya: avtoref. dy`s. kand. psy`xol. nauk: 19.00.07 / O.P. Ternovskaya; Orenburg. gos. ped. un-t. – M., 2006. – 19 s.

### Реферат

#### Сучасні форми підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри

**Світлана Алексєєва,**

*кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник,  
старший науковий співробітник лабораторії професійної кар'єри  
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

#### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

технології  
розвиваючого  
навчання, технології  
особистісно  
орієнтованого  
навчання, метод  
проектів, ігрове  
модельовання, тренінг-  
технології, технології  
кар'єрного коучинга

У статті розкрито проблема використання акмеологічних технологій підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри в системі професійної освіти. Проведений аналіз кар'єрних і професійних планів молоді, визначені їх уявлення про професійну кар'єру, критерії успішності реалізації. Обґрунтовано використання акмеологічних технологій в навчальному процесі, де об'єктом є технологізації стають особистісні зони розвитку майбутніх фахівців. У педагогічній науці кар'єру вивчається в першу чергу через такі поняття, як професійне самовизначення, професійна Я-концепція, професійна самореалізація і підготовка до кар'єрних процесів в контексті професійної самореалізації. Аналіз кар'єрних орієнтацій молоді засвідчив про невідповідність їх до самостійних дій, низький рівень інформованості, слабкої адаптивності на сучасному ринку праці. Основною метою використання акмеологічних технологій в професійній підготовці майбутніх фахівців до розвитку кар'єри є формування в самосвідомості особистості затребуваної необхідності в професійному саморозвитку і самореалізації у сфері професії. Основним завданням акмеологічних технологій є актуалізація розвитку особистісного і професійного "Я" за допомогою спеціальних прийомів і психологічних технологій. Акмеологія привносить до системи підготовки майбутніх фахівців ідеологію прогресивного професійного становлення, цілеспрямованої кар'єрної орієнтації, готовності до професійної самореалізації.

### Реферат

#### Современные формы подготовки будущих дизайнеров к развитию профессиональной карьеры

**Светлана Алексеева,**

*кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник,  
старший научный сотрудник лаборатории профессиональной карьеры  
Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

#### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

технологии  
развивающего  
обучения, технологии  
личностно  
ориентированного  
обучения, метод  
проектов, игровое  
моделирование,  
тренинг-технологии,  
технологии карьерного  
коучинга

В статье раскрыта проблема использования акмеологических технологий для подготовки будущих дизайнеров к развитию профессиональной карьеры в системе профессионального образования. Проведен анализ карьерных и профессиональных планов молодежи, определенны их представления о профессиональной карьере, критерии успешности реализации. Обосновано использование акмеологических технологий в учебном процессе, где объектом технологизации становятся личностные зоны развития будущих специалистов. В педагогической науке карьера изучается в первую очередь через такие понятия, как профессиональное самоопределение, профессиональная Я-концепция, профессиональная самореализация и подготовка к карьерным процессам в контексте профессиональной самореализации. Анализ карьерных ориентаций молодежи засвидетельствовал о неподготовленности их к самостоятельным действиям, низком уровне информированности, слабой адаптивности на современном рынке труда. Основной целью использования акмеологических технологий в профессиональной подготовке будущих специалистов к развитию карьеры есть формирование в самосознании личности востребованной необходимости в профессиональном саморазвитии и самореализации в сфере профессии. Основным заданием акмеологических технологий есть актуализация развитие личностного и профессионального "Я" с помощью специальных приемов и психологических техник. Акмеология привносит в систему подготовки будущих специалистов идеологию прогрессивного профессионального становления, целеустремленной карьерной ориентации, готовности к профессиональной самореализации.

УДК 377.3:316.614:34

## МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ У ПТНЗ

Надія Розіна,

аспірант Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

модель, компоненти, критерії, показники, принципи, підходи, соціально-правова компетентність

### Реферат

У даній статті розглядається зміст моделі формування соціально-правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників у ПТНЗ. Доведено, що модель має включати компоненти, які безпосередньо впливають на ефективність цього формування. Структуру моделі складають: цільовий, організаційно-змістовний, операційно-діяльнісний, аналітико-результативний блоки. Цільовий блок визначає стратегію реалізації моделі. *Організаційно-змістовний* розкриває методологічні підходи (гуманістичний, особистісно-орієнтований, контекстний, діяльнісний, компетентнісний) і принципи (науковості, системності й послідовності, демократичності, гуманності, взаємозв'язку теорії та практики). *Операційно-діяльнісний* характеризується застосуванням етапів, форм, методів і засобів навчальної й позанавчальної діяльності, спрямованої на формування в майбутніх кваліфікованих робітників правових, комунікативних, поведінкових знань, умінь, навичок і досвіду та розкриває методику формування соціально-правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників в системі навчальної і позанавчальної роботи в ПТНЗ. Етапи методики складають мотиваційний, когнітивний, діялісно-рефлексивний компоненти. Аналітико-результативний блок спрямований на здійснення діагностики формування соціально-правової компетентності на всіх етапах формування завдяки запропонованим компонентам (мотиваційний, когнітивний, діялісно-рефлексивний) та визначених критеріїв і показників: ціннісно-мотиваційного (навчальні мотиви, соціальні установки); когнітивного (правові, соціальні знання); комунікативного (володіння навиками комунікативних стратегій і тактик); поведінкового (протистояння конфлікту, соціально-правова активність, робота в групах).

**Постановка проблеми.** Одним із основних завдань формування соціально-правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників у ПТНЗ є науково-методичне обґрунтування моделі: визначення змісту і її структурних компонентів. У дослідженні запропоновано експериментальну модель формування соціально-правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах.

**Актуальність дослідження.** Визначаючи вимоги до розробки моделі формування соціально-правової компетентності, ми звернулися до праць С. Батишева [1], В. Бикова [2], Л. Даниленко [3], І. Зязюна [5], А. Ашерова [9], А. Новікова [6], Д. Новікова [7], Н. Ничкало [8], В. Ягупова [11].

Створювана модель для більш точного віддзеркалювання особливостей реального об'єкта, процесу має відповідати низці вимог, котрі забезпечуватимуть її успішне використання. Такі вимоги щодо моделювання освітньої діяльності досить повно, на нашу думку, викладено науковцями А. Новіковим і Д. Новіковим [6; 7]. Вони включають певний ступінь погодженості створюваної моделі з освітнім

середовищем, в якому їй належить функціонувати, а також простоту, пов'язану з процесом формалізації у моделюванні. Це відбір більш істотних якостей або характеристик моделі шляхом відкидання менш важливих чи неістотних; адекватність моделі, що означає можливість досягнути за її допомогою поставленої мети педагогічної діяльності. Модель підготовки спеціалістів залежить від змісту навчальних планів, програми та інших документів, за допомогою яких описано й регламентовано процес підготовки у професійно-технічному навчальному закладі. Безпосередньо саму модель необхідно розглядати «як схему для пояснення якогось явища або процесу», як визначає Н. Ничкало [8, с.195].

Модель є знаковою системою, – зазначає В. Ягупов, – «за допомогою якої можна відтворити дидактичний процес як предмет дослідження, показати в цілісності його структуру, функціонування і зберегти цю цілісність на всіх етапах дослідження» [11, с.31]. Стосовно діяльності тих, хто навчається, на думку С. Батишева [1, с. 194], логіка педагогічного процесу відображає процес навчального пізнання: первинне ознайомлення з навчальним матеріалом та його сприйняття, спеціальна робота з його

закріплення та можливість застосування отриманих знань в різноманітних умовах. Діяльність педагога забезпечується такими складовими педагогічного процесу: мотивація і стимулювання пізнавальної діяльності тих, хто навчаються; управління пізнавальною діяльністю тих, хто навчається, в процесі самостійного засвоєння знань; управління вдосконаленням знань і вмінь тих, хто навчається; управління діяльністю тих, хто навчається, з застосування знань на практиці та формування навичок і вмінь; аналіз навчальних досягнень тих, хто навчається. Послідовність запровадження цих складових в педагогічному процесі може бути різноманітною, в залежності від конкретного змісту та мети. С. Батишев стверджує, що завдання педагога – творчо застосувати цю схему педагогічного процесу, знаходити його різноманітні варіанти, найбільш ефективно та творчо обґрунтованими шляхами спрямувати тих, хто навчається, до знань, умінь та навичок, сприяти розвитку їх здібностей.

Необхідно врахувати й те, що педагогічний процес знаходиться в тісному зв'язку із загальнодидактичними принципами професійного навчання, що мають свої специфічні особливості, а саме: відповідність змісту навчання основним напрямкам розвитку науки і техніки, розробка цілісної системи взаємопов'язаних знань, зв'язок навчального матеріалу з майбутньою професійною діяльністю, можливість задоволення пізнавальних інтересів тих, хто навчається, опора на базові загальноосвітні знання та уміння, інформаційна стабільність та динамічність навчального матеріалу, вибір індивідуальної освітньої траєкторії.

Аналіз наукових підходів до проблеми моделювання показав, що створення та застосування моделі процесу формування тієї чи іншої компетентності в майбутніх спеціалістів науковцями визначається як одна з основних умов ефективності процесу, що вивчається.

Тому, прийнявши за основу висновки науковців, змогли теоретично обґрунтувати розробку моделі формування соціально-правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах та, розкриваючи суть кожного етапу процесу моделювання, отримати зміст моделі

формування соціально-правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників.

Однак, недостатньо досліджені зміст і структура моделі формування соціально-правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників у ПТНЗ.

**Метою даної статті** є обґрунтування змісту і структури теоретичної моделі формування соціально-правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників у ПТНЗ.

**Виклад основного матеріалу.** Розроблена модель розглядається нами з позицій діяльнісного, системного, компетентнісного, контекстного, особистісно орієнтованого, гуманістичного підходів як сукупність закономірних, функціонально пов'язаних компонентів, що складають певну цілісну систему: (цільовий, організаційно-змістовний, операційно-діяльнісний, аналітико-результативний блоки) і забезпечують можливість чітко уявити цілеспрямований педагогічний процес формування соціально-правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників. Розглянемо більш детально суть кожного з цих блоків (рис. 1).

**Цільовий блок** визначає інформаційну базу розвитку соціально-правової компетентності, є основою для проектування можливих очікуваних результатів.

Цільовий блок моделі визначає мету (сформованість соціально-правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників) і визначає завдання:

- з'ясувати підходи до формування соціально-правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників у сучасній педагогічній теорії та практиці;

- теоретично обґрунтувати педагогічні умови і модель формування соціально-правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах;

- розробити методiku формування соціально-правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників та через її апробацію експериментально перевірити результативність педагогічних умов;

Цільовий блок забезпечує позитивне ставлення майбутніх кваліфікованих робітників до права, усвідомлення його цінності та необхідності. При цьому слід

розуміти, що для навчання необхідна готовність всіх сфер особистості до формування потреби в знаннях, здібності безконфліктного спілкування, вміння працювати в групі. Також слід заохочувати самостійність, ініціативність, активність майбутніх кваліфікованих робітників, підтримувати їхнє прагнення до успіху та рефлексію.

*Організаційно-змістовний блок.*

З огляду багатогранних чинників, що сприяють підвищенню ефективності навчального і позанавчального процесу, і враховуючи підходи до поетапного формування соціально-правової компетентності, ми визначили *педагогічні умови* організації навчального і позанавчального процесу, обґрунтовані в попередньому підрозділі: підвищення мотивації до засвоєння правових знань і соціальних установок; використання інноваційних педагогічних технологій у формуванні соціально-правової активності, впровадження навчально-методичного комплексу соціально-правового спрямування в навчальну і позанавчальну діяльність майбутніх кваліфікованих робітників;

*Операційно-діяльнісний блок.*

Формування соціально-правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників у ПТНЗ здійснюється під впливом усіх компонентів освітнього процесу як єдиного цілого і включає форми, методи, засоби навчання, представлені в *методиці формування соціально-правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників*.

Розглянемо структурні елементи методики організації навчального і позанавчального процесу. Формами організації навчальної і позанавчальної діяльності є: а) навчальної – урок (повторювально-узагальнювальний; комбінований; вивчення нового матеріалу; перевірки й обліку знань); факультатив та індивідуальні заняття; конференції; семінари, дидактичні ігри; домашня навчальна робота; б) позанавчальної – тренінги, проекти, правові тижні, діяльність органів учнівського самоврядування, волонтерська діяльність.

Методи організації навчальної діяльності сформовані у три групи: перша група методів – *за джерелом* інформації і

сприйняття інформації; *за логікою* передачі і сприйняттям навчальної інформації; за ступенем самостійності мислення під час засвоєння знань; за ступенем керування навчальною діяльністю учнів; друга група методів – методи стимулювання інтересу до навчання; методи стимулювання обов'язку і відповідальності навчання; третя група методів – методи усного контролю; методи письмового контролю; методи лабораторно-практичного контролю.

Як засоби організації навчального і позанавчального процесу використовуємо навчальний посібник «Основи трудового права», словники, хрестоматію «Нове в трудовому законодавстві», технічні засоби навчання, комп'ютери. У методичних матеріалах (таблиці «Критерії сформованості соціально-правової компетентності»; «Рівні сформованості соціально-правової компетентності»; «Завдання для самостійної роботи»; методичні розробки виховних заходів; «Проект у волонтерській діяльності»; «План роботи органів учнівського самоврядування» закладаються можливості організації навчальної і позанавчальної діяльності майбутніх кваліфікованих робітників. Етапами формування соціально-правової компетентності є мотиваційний, когнітивний, діялісно-рефлексивний компоненти.

*Мотиваційний компонент* проявляється завдяки наявності інтересів і внутрішніх мотивів до майбутньої професійної діяльності, розуміння значущості, цінності та необхідності сукупності правових знань та практичних умінь, навичок, соціально-правової відповідальності, активності і прагнення до самоосвіти, саморозвитку та самовдосконалення.

*Когнітивний компонент* забезпечує розвиток правового мислення, правосвідомості і формування системи правових знань. Правові предметні компетенції Т. Ремех поділяє на когнітивні, практико-поведінкові та аксіологічні. Реалізація когнітивного компонента відбувається внаслідок сформованої когнітивної предметної компетенції і прослідковується в тому, що майбутні кваліфіковані робітники володіють основними поняттями правових дисциплін, можуть їх визначати та використовувати для пояснення нормативно-правових

документів; уміють добувати знання з різних джерел (*підручники, словники, довідники, енциклопедії, нормативно-правові акти*); можуть викласти отриману інформацію в усній і письмовій формі; здійснювати логічні операції з правовою інформацією (*аналізують, порівнюють, систематизують, узагальнюють, роблять висновки*); беруть участь у дискусії на соціально-правову тематику та використовують знання для обґрунтування особистої думки, позиції, наводять аргументи та контраргументи.

*Діяльнісно-рефлексивний компонент* реалізовується в практико-поведінковій предметній компетенції і полягає в тому, що майбутні кваліфіковані робітники використовують правові теоретичні знання для виконання практичних завдань (*складають таблиці, резюме, заяви*); проводять правовий аналіз ситуацій; складають окремі правові документи (*заяви, договори*); обирають правильні моделі поведінки (*застосовують комунікативні технології*), орієнтуючись на приписи чинного законодавства, реалізують їх для правомірної участі в суспільних, зокрема трудових відносинах; усвідомлюють відповідальність за свою поведінку.

Успішне осмислення та усвідомлення своєї індивідуальності забезпечує майбутнім кваліфікованим робітникам рефлексивність. Рефлексія допомагає сформувати отримані результати, визначити цілі подальшої діяльності. Рефлексивний компонент забезпечує готовність і здатність особистості майбутніх кваліфікованих робітників до постійної самоосвіти і саморозвитку; сприяє розвитку умінь майбутніх кваліфікованих робітників усвідомлено, обґрунтовано й відповідально застосовувати теоретичні знання на практиці, аналізувати систему відносин та орієнтувати на пріоритетне формування діялісно-рефлексивного компонента соціально-правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників.

Таким чином, поетапне формування правових знань, умінь і навичок, соціальних установок, соціальної і правової відповідальності та активності майбутніх кваліфікованих робітників простежується в системі компонентів, що взаємопов'язані, доповнюють та збагачують одне одного.

*Аналітико-результативний блок* представляє критерії (ціннісно-

мотиваційний; когнітивний; поведінковий; комунікативний); вхідне й вихідне діагностування, рівні сформованості (низький; середній; високий).

У педагогічному словнику професійної освіти поняття «критерій» визначається як засіб міркування, ознака, на основі якої проводиться визначення або класифікація чого-небудь, мірило оцінки [10, с.154].

Відомий український вчений-педагог С. Гончаренко поняття «критерій» визначає як «ознаку, на основі якої здійснюється оцінка будь-чого; мірило» [12, с. 245]. Критерій – об'єктивна матеріалізована ознака, за допомогою якої оцінюється ступінь досягнення певної мети, кількісна міра деякого явища. Натомість поняття «показник» за своїм обсягом вужче, показник є компонентом, складником поняття «критерій» [4].

За результатами наукового пошуку нами виділено чотири взаємопов'язаних критеріїв формування соціально-правової компетентності: ціннісно-мотиваційний, когнітивний, комунікативний, поведінковий.

Для визначення ефективності функціонування розробленої моделі удосконалено *критерії сформованості* соціально-правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників.

Виділяючи *ціннісно-мотиваційний критерій*, В. Ягупов [11, с.35], виокремив його характеристики, до яких відносить позитивне ставлення до фаху, показниками якого є фахові інтереси; фахові потреби; фахові мотиви; фахові цінності; фахове ставлення до кваліфікації спеціальності.

У дослідженні ми виокремили такі характеристики *ціннісно-мотиваційного критерію*, як: оволодіння майбутніми кваліфікованими робітниками вміннями формувати цілі навчання, професійного розвитку та планувати практичну діяльність під впливом засвоєних соціально-правових знань, мати потребу в отриманні нових знань, а також усвідомлення особистісної та суспільної значущості права, інтерес до всіх складових соціально-правової компетентності та їх використання, наявність мотивів і потреб у її формуванні.

*Когнітивний критерій* відображає готовність засвоєння правової термінології і понятійного апарату, застосування знань у різних ситуаціях, вчинках, прагнення узагальнювати й аналізувати матеріал, давати оцінку фактам і явищам правової та

соціальної сфери в житті суспільства, усвідомлення значущості правових знань для підготовки майбутньої професійної діяльності, володіння системою цих знань, необхідною та достатньою для успішного її формування.

*Комунікативний критерій* характеризує володіння навиками комунікації, здатність встановлювати міжособистісні зв'язки, організовувати доцільні взаємини в колективі, узгоджувати свої дії з діями оточуючих, вибирати оптимальний стиль спілкування в різних ситуаціях, чітко і ясно викладати думки, переконувати, аргументувати, передавати раціональну та емоційну інформацію, організовувати й підтримувати діалог, користуватися вербальними і невербальними засобами передачі інформації.

*Поведінковий критерій* проявляється у соціально-правовій активності майбутніх кваліфікованих робітників, бажанні брати участь у суспільно-громадській діяльності, проявити свою громадянську позицію, готовності дотримуватися букви закону; здатності протистояти конфлікту та вирішувати його; включення в суспільно-громадську діяльність.

Коротко обґрунтуємо вибір комплексу діагностичних методик. Так, для діагностики особистісних властивостей, що забезпечують мотиваційну складову готовності до формування соціально-правової компетентності, використано методику «Шкала оцінки потреби в досягненні знань» (Ю. Орлов); вивчення мотивів навчальної діяльності учнів, модифіковану А. Реан, В. Якуніним (опитувальний лист); методика Л. Міхельсона, спрямована на визначення досягнутого рівня сформованості комунікативних умінь; діагностика розв'язання конфліктних ситуацій Д. Джонсона і Ф. Джонсона, діагностику вмінь працювати в групі; анкета «Які мотиви спонукають Вас до участі у волонтерській діяльності?»; опитування «Джерела отримання правової інформації».

Аналітико-результативний блок містить рівні сформованості соціально-правової компетентності: низький, середній, високий.

*Низький рівень* виявляє відсутність сформованих мотивів соціально-правової поведінки, уявлень про правові стосунки; відсутність прагнення поповнювати знання

та готовність використовувати право в практичних соціально-правових ситуаціях; знання правових понять не відповідає програмним вимогам, прояв пасивності до подальшого засвоєння соціально-правових знань; наявність помилок при аналізі нормативно-правових актів і оформленні документів; не сформовані уміння і навички перетворювальної соціально-правової діяльності; присутність негативного соціально-правового досвіду, схильність до правопорушень.

*Середній рівень* характеризує відсутність стійкої направленості особистості на загальнолюдські цінності, що виражається в пасивному відношенні до порушення закону, необов'язкового виконання норм права оточуючими, порушення прав іншими; недостатньому об'ємі соціально-правових знань, їх поверховості; терплячому ставленні до правопорушень оточуючих; відсутності конкретних знань по процедурі захисту своїх прав, прагненні здобути правові знання та застосовувати їх на практиці у повсякденному житті; обмежених вміннях розв'язувати конфліктні ситуації володіння; прийомами та навичками ефективного міжособистісного спілкування; готовності до колективних форм роботи; слабкій направленості особистості на суспільно-корисну діяльність, що виражається в необхідності дотримання закону; неохайності до серйозного аналізу й передбачення протиправних ситуацій, низькій відповідальності за можливі правопорушення; задовільному регулюванні своєї поведінки в навчальних ситуаціях і в позанавчальній взаємодії з дорослими та однолітками.

*Високий рівень* показує стійкий інтерес до правових явищ, розуміння цінності правових стосунків у професійній діяльності та повсякденному житті; усталену мотивацію на професійну діяльність і правову поведінку; правові знання в учнів мають систематизований характер, вони чітко уявляють правовий аспект професійної діяльності, готовність до подальшого засвоєння соціально-правових знань, знання соціальних ролей; уміють прогнозувати протиправні ситуації і запобігати їм; досягати поставлених цілей в міжособистісному спілкуванні, вміння протистояти конфліктним ситуаціям;

свідоме виконання громадських і суспільних обов'язків; навички гідної поведінки в будь-якій ситуації; уміння цивілізовано відстоювати свої переконання.

Отже, можна зробити **висновок**, що при дотриманні реалізації педагогічних умов, методики формування соціально-правової

компетентності майбутніх кваліфікованих робітників, результатом упровадження в професійно-технічних навчальних закладах даної моделі є підготовлені майбутні кваліфіковані робітники зі сформованою соціально-правовою компетентністю.

### Література

1. Батышев С. Я. Подготовка рабочих профессионалов / С. Я. Батышев. – М. : АПОБ, 1995. – 243 с.
2. Биков, В. Ю. Технологія розробки дистанційного курсу / В. Ю. Биков, В.М. Кухаренко, Н. Г. Сиротенко [та ін.]. – Київ : Міленіум, 2008. – 324 с.
3. Даниленко Л. І. Інноваційна система підвищення кваліфікації педагогічних працівників на засадах кредитно-модульної форми організації навчання: науково-методичний посібник у 2 кн. Кн. 1. / За ред. Л. І. Даниленко. – Київ, 2010. – С.9.
4. Діденко О. В. Сутність, особливості змісту та структури готовності майбутніх офіцерів-прикордонників до роботи з технічними засобами прикордонного контролю / О. В. Діденко, О. Р. Кирилюк // Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія : Педагогіка та психологія : зб. наук. праць. – Випуск 34 / Редкол. : В. І. Шахов (голова) та ін. – Вінниця : ТОВ фірма «Планер», 2011. – С. 121–125.
5. Зязюн І. А. Сучасні дидактичні моделі і логіка учіння / І. А. Зязюн // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в педагогіці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: зб. наук. праць / редколег.: І. А. Зязюн, Н. Г. Ничкало, Р. С. Гуревич [та ін.]. – Київ, Вінниця, 2000. – С.4-7.
6. Новиков А. М. Новые педагогические проблемы в условиях перехода к постиндустриальному обществу [Текст] / А. М. Новиков // Специалист. – 2005. – №3 – С. 2–8.
7. Новиков Д. А. Статистические методы в педагогических исследованиях (типовые случаи) / Д. А. Новиков. – М. : МЗ-Пресс, 2004. – 67 с.
8. Ничкало Н. Г. Проблема формування сучасного виробничого персоналу в Україні: стратегія і перспективи наукових пошуків / Н. Г. Ничкало // Педагогіка і психологія професійної освіти: результати досліджень і перспективи : зб. наук. пр. / за ред. І. А. Зязюна, Н. Г. Ничкало; Ін-т педагогіки і психології проф. освіти НАПН України. – К., 2003. – С. 139-153.
9. Ашеро́в А. Т. Методы и модели обучения студентов компьютерных специальностей эргономической экспертизе трудовой среды / А. Т. Ашеро́в В. В. Мальованая. – Харьков : НТМЛ, 2009. – 152 с.
10. Педагогічний словник / за ред. М. Д. Ярмаченка. – К. : Пед. думка, 2001. – 514 с.
11. Ягу́пов В. В. Моделирование навчального процесу як педагогічна проблема / В. В. Ягу́пов // Неперервна професійна освіта: теорія і практика : наук. метод. журнал / голов. ред. С. Сисоєва. – К., 2003 – Вип. 1. – С. 28-37.
12. Гончаренко С. У. Український педагогічний енциклопедичний словник / Семен Гончаренко. – вид. 2, доп. й випр. – Рівне : Волинські обереги, 2011. – 552 с.



**Реферат**

**Модель формирования социально-правовой компетентности будущих квалифицированных рабочих в ПТУЗ**

**Надежда Розина,**

*аспирант Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

**КЛЮЧЕВЫЕ  
СЛОВА:**

модель, компоненты, критерии, показатели, принципы, подходы, социально-правовая компетентность

В данной статье рассматривается содержание модели формирования социально-правовой компетентности будущих квалифицированных рабочих в ПТУ. Доказано, что модель должна включать компоненты, которые непосредственно влияют на эффективность этого процесса. Структуру модели составляют целевой, организационно-содержательный, операционно-деятельностный, аналитико-результативный блоки. Целевой блок определяет стратегию реализации модели. Организационно-содержательный раскрывает методологические подходы (гуманистический, личностно-ориентированный, контекстный, деятельностный, компетентностный) и принципы (научности, системности и последовательности, демократичности, гуманности, взаимосвязи теории и практики). Операционно-деятельностный характеризуется применением этапов, форм, методов и средств учебной и внеучебной деятельности, направленной на формирование у будущих квалифицированных рабочих правовых, коммуникативных, поведенческих знаний, умений, навыков и опыта и раскрывает методику формирования социально-правовой компетентности будущих квалифицированных рабочих в системе учебной и внеучебной работы в ПТУ. Этапы методики составляют мотивационный, когнитивный, деятельностно-рефлексивный компоненты. Аналитико-результативный блок направлен на осуществление диагностики формирования социально-правовой компетентности на всех этапах формирования благодаря предложенным компонентам (мотивационный, когнитивный, деятельностно-рефлексивный) и определенных критериев и показателей: ценностно-мотивационного (учебные мотивы, социальные установки); когнитивного (правовые, социальные знания); коммуникативного (владение навыками коммуникативных стратегий и тактик) поведенческого (противостояние конфликта, социально-правовая активность, работа в группах)..

**Abstract**

**Socio-legal competence forming model for future qualified workers in VET schools**

**Nadiia Rozina,**

*the Postgraduate student  
Institute of vocational education and training of NAPS of Ukraine*

**KEY WORDS:**

model, components, criteria, indicators, principles, approaches, socio-legal competence

This article discusses the skilled workers' social and legal competence content model in vocational schools. It is proved that the model should include components of directly effect on efficiency of a unit. The structure components of the model are: trust, organizational and substantive, operational and active, effective analytical units. The trust unit determines model's strategy. The organizational one reveals substantial methodological approaches (humanistic, student-oriented, context, activity, competence) and principles (scientific, systematic and consistency, democracy, humanity, the relationship of theory and practice). The operational and activity components, characterized by the use of steps, forms, methods and means of educational and extracurricular activities, aimed to develop legal, communicative, behavioral knowledge, skills and experience of future skilled workers and reveal the methodology of their socio-legal competence in the system of training and extracurricular work in VET. The stages methods constitute motivational, cognitive, action-reflective components. The analytic-effective unit is intended to diagnose of socio-legal expertise at all stages of offered components (motivational, cognitive, action-reflective) and defined criteria and indicators, values and motivation (motivation training, social settings); cognitive (legal, social knowledge); communication (possession skills of communication strategies and tactics); behavioral (opposition to the conflict, socio-legal activity, group work).

**References**

1. Batyishev S. Ya. Podgotovka rabochih professionalov / S. Ya. Batyishev. – M. : APOB, 1995. – 243 s
2. Bykov, V. Yu. Tekhnolohiya rozrobky dystantsiynoho kursu / V. Yu. Bykov, V. M. Kukhareno, N. H. Syrotenko [ta in.]. – Kyiv : Milenium, 2008. – 324 s.
3. Danylenko L. I. Innovatsiyna systema pidvyshchennya kvalifikatsiyi pedahohichnykh pratsivnykiv na zasadakh kredytno-modul'noyi formy orhanizatsiyi navchannya: naukovy-metodychnyy posibnyk u 2 kn. Kn. 1. / Za red. L. I. Danylenko. – Kyiv, 2010. – S.9.

4. Didenko O. V. Sutnist', osoblyvosti zmistu ta struktury hotovnosti maybutnikh ofitseriv-prykordonnykiv do roboty z tekhnichnymy zasobamy prykordonnoho kontrolyu / O. V. Didenko, O. R. Kyrylyuk // Naukovi zapysky Vinnyts'koho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu imeni Mykhayla Kotsyubyns'koho. Seriya : Pedahohika ta psykholohiya : zb. nauk. prats'. – Vypusk 34 / Redkol. : V. I. Shakhov (holova) ta in. – Vinnytsya : TOV firma «Planer», 2011. – S. 121–125.
5. Zyazyun I. A. Suchasni dydaktychni modeli i lohika uchinnya / I. A. Zyazyun // Suchasni informatsiyni tekhnolohiyi ta innovatsiyni metodyky navchannya v pedahohitsi fakhivtsiv: metodolohiya, teoriya, dosvid, problemy: zb. nauk. prats' / redkoleh.: I. A. Zyazyun, N. H. Nychkalo, R. S. Hurevych [ta in.]. – Kyiv, Vinnytsya, 2000. – S.4-7.
6. Novikov A. M. Novyie pedagogicheskie problemy v usloviyah perehoda k postindustrialnomu obschestvu [Tekst] /A. M. Novikov // Spetsialist. – 2005. – #3 – S. 2–8.
7. Novikov D. A. Statisticheskie metodyi v pedagogicheskikh issledovaniyah (tipovyye sluchai) / D. A. Novikov. – M : MZ-Press, 2004. – 67 s.
8. Nychkalo N. H. Problema formuvannya suchasnoho vyrobnychoho personalu v Ukraini: stratehiya i perspektyvy naukovykh poshukiv / N. H. Nychkalo // Pedahohika i psykholohiya profesiynoyi osvity: rezul'taty doslidzhen' i perspektyvy : zb. nauk. pr. / za red. I. A. Zyazyuna, N. H. Nychkalo; Int pedahohiky i psykholohiyi prof. osvity NAPN Ukrainy. – K., 2003. – S. 139-153.
9. Asherov A. T. Metodyi i modeli obucheniya studentov kompyuternykh spetsialnostey ergonomicheskoy ekspertize trudovoy sredy / A. T. Asherov, V. V. Malovanaya. – Harkov : NTML, 2009. – 152 s.
10. Pedahohichnyy slovnyk / za red. M. D. Yarmachenka. – K. : Ped. dumka, 2001. – 514 s.
11. Yahupov V. V. Modelyuvannya navchal'noho protsesu yak pedahohichna problema / V. V. Yahupov // Neperervna profesiyna osvita: teoriya i praktyka : nauk. metod. zhurnal / holov. red. S. Sysoyeva . – K., 2003 – Vyp. 1. – S. 28-37.
12. Honcharenko S. U. Ukrayins'kyy pedahohichnyy entsyklopedychnyy slovnyk / Semen Honcharenko. – vyd. 2, dop. y vypr. – Rivne : Volyns'ki oberehy, 2011. – 552 s.

УДК 377.3:69.007-05

## КУЛЬТУРА БЕЗПЕКИ ЯК УМОВА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ МАЙБУТНІХ БУДІВЕЛЬНИКІВ

Наталя Кулалаєва,

кандидат хімічних наук, доцент, старший науковий  
співробітник лабораторії технологій професійного  
навчання Інституту професійно-технічної освіти  
НАПН України

### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

культура безпеки  
професійної  
діяльності,  
професійна  
ідентичність,  
майбутні  
будівельники,  
професійно-технічні  
навчальні заклади

### Реферат

У статті розкрито зміст поняття «професійна ідентичність». Обґрунтовано необхідність виховання культури безпеки як умови реалізації професійної ідентичності майбутніх кваліфікованих робітників будівельного профілю. Визначено, що виховання професійної ідентичності майбутнього будівельника через підсилення професійно-важливих якостей необхідно здійснювати в процесі його професійного навчання та становлення. Наведено основні функції і джерела формування професійної ідентичності та загальний алгоритм опанування питаннями культури безпеки професійної діяльності у професійно-технічному навчальному закладі.

Проаналізовано професійно значимі для майбутнього будівельника особисті якості, необхідні для застосування наведеного алгоритму. З-поміж них: підвищена увага, її зосередження, розподіл та переключення, моторна, образна і мовно-логічна пам'ять, просторова та творча уява, просторове та практичне мислення тощо.

Зазначено пріоритетні напрями, що характеризують процес формування культури безпеки професійної діяльності в професійній школі. До них належать: загальна теоретична підготовка до безпечної професійної діяльності (усвідомлення загальних проблем ризику, безпеки, небезпеки тощо); опанування практичними вміннями та навичками розв'язання професійних завдань як під час професійної діяльності в безпечних умовах, так і в умовах загрози здоров'ю та життю робітників; основи психологічної підготовки до безпечної професійної діяльності (створення позитивного психологічного клімату в бригаді, вміння спілкуватися із замовниками, культивування готовності до розумного ризику, рішучості, сміливості тощо); розвиток якостей особистості, необхідних для виконання безпечної професійної діяльності.

Показана доцільність введення до компонентів структури професійної ідентичності мотиваційно-ціннісного, що містить прагнення майбутнього робітника працювати за даною професією і приймати цінності професійного співтовариства, до яких належить, у першу чергу, безпека праці. Зазначено, що сформована професійна ідентичність є впорядкуванням та інтеграцією потреб і професійних прагнень особистості, виникненням стійкої, ефективної мотиваційної сфери.

**Постановка проблеми.** Швидкий розвиток промисловості та пов'язана з цим мінливість економічних рішень спонукають періодично розставляти нові акценти відносно вимог до фахівців на ринку праці. Зміни соціального середовища, разом з яким трансформуються стереотипи, моральні норми, форми та зразки поведінки, що існували на цей час, часто приводять до зміни «образу Я», в професійній діяльності робітників суб'єктів господарювання (СГ), у тому числі й будівельного профілю. За цих умов, проблема коригування змісту їхньої професійної ідентичності, формувати яку, на нашу думку, необхідно починати ще в професійно-технічних навчальних закладах (ПТНЗ), виходить на перший план. Однією з головних умов ефективної трудової діяльності є відповідність робітника обраній професії і його готовність працювати за нею. Як правило, це питання виникає з початком професійного навчання, тому поява нових

підходів до підготовки фахівців «має бути якісною, гнучкою і досить швидкою» [2, с. 89], а професійна ідентичність – широкою.

У теорії та практиці професійного розвитку в такі часи з'являється необхідність нового осмислення суті й змісту праці кваліфікованих робітників. Особливо це стосується специфіки їхнього професійного самовизначення, де на перший план усе частіш висувуються проблеми, пов'язані саме зі становленням і розвитком професійної ідентичності.

**Постановка проблеми.** Відомо, що кожен індивід має певний комплекс здібностей і задатків, що не є однорідним й ідентичним у різних людей. Робітник може розвивати свої схильності до тієї чи іншої професії, але кардинально переступити за межі особливостей власної особистості не здатний. Певні вкраплення одних спеціалізованих знань, умінь і навичок в

інші можливі, але не більше того. Можна прагнути стати універсально розвинутою людиною, знати і вміти багато, і, тим не менш, бути при цьому грамотним робітником (у даному випадку – будівельного профілю) тільки в одній чи декількох сферах діяльності (як правило, суміжних: муляр, штукатур, облицовальник-плиточник тощо), але далеко не в усіх відразу. Таке твердження особливе актуальне для питань, пов'язаних із заходами реалізації безпечної праці, що є змістом культури безпеки професійної діяльності (КБПД) за відповідним фахом.

**Метою даної роботи** є обґрунтування необхідності виховання культури безпеки як умови реалізації професійної ідентичності в майбутніх будівельників шляхом поєднання їх професійно значущих якостей та заходів безпеки, специфічних для відповідного фаху.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблему формування культури безпеки в учнів та студентів під час навчання в закладах освіти вивчали вчені-педагоги, з-поміж яких: С. Абрамова, В. Акімов, М. Зоріна, Н. Лизь, М. Власова, О. Запорожець, В. Березуцький, О. Ляшенко, В. Михайлюк та інші. На думку М. Зоріної, культура безпеки визначається як рівень розвитку людини і суспільства, що характеризується значущістю забезпечення безпеки життєдіяльності в системі особистісних і соціальних цінностей, безпечної поведінки в повсякденному житті і в умовах небезпечних та надзвичайних ситуацій, рівнем захищеності від загроз і небезпек в усіх сферах життєдіяльності [3, с. 151]. У цьому контексті визначають три рівні її формування: індивідуальний (світогляд, норми поведінки, індивідуальні цінності і підготовленість людини до діяльності в потенційно небезпечній сфері); корпоративний (цінності організації, професійна етика та мораль, спроможність персоналу до усунення професійних небезпек); суспільний (традиції безпечної поведінки, суспільні цінності, підготовленість населення країни у сфері безпеки життєдіяльності) [4-5, 9]. Крім цього, виокремлюють чотири стадії розвитку культури безпеки на СГ: перша – виняткове дотримання вимог правил та інструкцій, друга – застосування ризик-орієнтованого підходу для оцінювання можливих рівнів небезпек, третя –

обов'язкове страхування (співпраця зі страховими та фінансовими резервними фондами), четверта – найскладніша, – виховання КБПД.

Для успішної реалізації завдань четвертої стадії доцільно починати здійснювати останнє ще під час отримання будівельниками професійно-технічної освіти. Відомо, що світогляд людини активно формується в 14-17 років, коли вона готова до сприйняття знань, накопичених людством, зокрема, пов'язаних з безпекою майбутньої професійної діяльності. У ці ж часи, як правило, у молодих людей відбувається становлення і розвиток професійної ідентичності, у відповідності зі специфікою їхнього професійного самовизначення. У перекладі з англійської мови *identificanion* – «ототожнення, впізнавання, впізнання». Бути ідентичним – означає відчувати себе і власне буття незмінним, незалежним від зовнішніх обставин.

Ідентичність визначають як динамічну систему, що розвивається нелінійно протягом усього життя людини і має складну ієрархічну структуру [2]. Основи опанування професійною ідентичністю заклали відомі науковці в рамках різних психологічних шкіл: символічного інтернаціоналізму (Ч. Кулі, Дж. Мід), психоаналізу (З. Фрейд, Є. Еріксон, Дж. Марсія, Н. Холланд, А. Ватерман), когнітивної психології (Х. Теджфел, Дж. Тернер, Г. Брейкуелл) та інші. У їхніх працях професійна ідентичність є важливим аспектом самосвідомості, вивчення якого необхідне для функціонування людини у відповідній діяльності. Існуючі сучасні теорії і концепції професійної педагогічної освіти мають досить вагому наукову основу. Разом з тим, до теперішнього часу розробленню цілісної системи професійної підготовки будівельників із врахуванням психолого-педагогічних особливостей не приділялося достатньо уваги.

**Виклад основного матеріалу.** Відомо, що професії будівельного профілю часто пов'язані зі значними небезпеками, а це, у свою чергу, потребує наявності в майбутніх кваліфікованих робітників розвинутої КБПД. Культура безпеки професійної діяльності, на нашу думку, є системою особистісних і соціальних цінностей, норм і правил, в основі яких лежить безумовність пріоритетів безпеки при виконанні людиною

будь-якої професійної та суспільної діяльності [6, с. 12]. Вважаючи її певним станом розвитку особи, доцільно враховувати, що цей стан формується упродовж усього життя людини, в якому окремих період посідає професійна підготовка в умовах навчальних закладів. Саме здобуваючи професійно-технічну освіту, майбутні будівельники опановують технології прийняття оптимальних рішень, накопичують уміння адаптуватися до різних змін, прогнозувати перебіг розвитку ситуацій, що виникатимуть під час діяльності, попереджувати наслідки небезпечних подій. Перелічене надає змогу професійній освіті вирішувати питання формування в особистості учня КБПД [7, с. 145].

Процес формування КБПД у професійній школі має такі пріоритетні напрями: загальну теоретичну підготовку до безпечної професійної діяльності (усвідомлення загальних проблем ризику, безпеки, небезпеки тощо); опанування практичними вміннями та навичками розв'язання професійних завдань як під час професійної діяльності в безпечних умовах, так і в умовах загрози здоров'ю та життю робітників; психологічну підготовку до безпечної професійної діяльності (створення позитивного психологічного клімату в бригаді, вміння спілкуватися із замовниками, культивування готовності до розумного ризику, рішучості, сміливості тощо); розвиток якостей особистості, необхідних для виконання безпечної професійної діяльності.

Щоб професійна ідентичність виконувала певні функції, до її складу мають входити погляди й уявлення особистості, образ того, до чого вона прагнутиме в професійному аспекті. Реалізація стабілізуючої та перетворюючої функцій можлива лише за умов, якщо до професійної ідентичності ввійдуть почуття, що виникають в особистості у зв'язку з навчанням або діяльністю, через певні погляди й емоційні переживання. На вищих рівнях розвитку до складу професійної ідентичності має входити система ціннісних орієнтацій і змістів. Професійна ідентичність є одним з найважливіших факторів, що впливають на процес самопізнання робітника. При цьому її треба розуміти як результат успішного узгодження

зовнішніх умов трудової діяльності і властивостей особистості [1]. Серед причин, що уможливають виділити професійну ідентичність із низки інших аспектів особистісної ідентичності (наприклад, статевої, етнічної тощо), найбільш важливими є свідома участь індивіда у виборі професійної сфери власної діяльності, а також висока значимість відповідності властивостей особистості та умов трудової діяльності. Деякі науковці розглядають ідентичність як синтез усіх характеристик людини до унікальної структури, що визначається і змінюється в результаті орієнтації в постійно мінливому соціальному середовищі. Так Г.Теджфелом ідентичність подається як когнітивна система, що має дві підсистеми: особистісну й соціальну: «...це два полюси єдиного біполярного континууму, вибір форми поведінки в якому здійснюється залежно від того, яка саме ідентичність актуалізується» [15]. До механізмів становлення і розвитку ідентичності Дж. Тернер відносить: соціальну категоризацію, соціальне порівняння (міжособистісне – міжгрупове); соціальну ідентифікацію (персоналізація, самовизначення, самоорганізація); міжгрупову дискримінацію [16], що належить до зовнішніх джерел формування професійної ідентичності.

До внутрішніх джерел становлення професійної ідентичності в роботах [11, 13] віднесені:

- емоційно-позитивне тло, на якому відбувалося отримання первинної й наступної інформації про власну професію;
- позитивне сприйняття себе як суб'єкта професійної діяльності;
- емоційно-позитивне прийняття своєї приналежності до професійного співтовариства;
- успішне засвоєння (присвоєння) професійних прав і обов'язків, норм і правил безпечної професійної діяльності.

Таким чином, професійну ідентичність можна інтерпретувати як прагнення фахівця до професійної цілісності.

Досягнення професійної ідентичності пов'язане також із прийняттям людиною ціннісних позицій, санкціонованих професійним співтовариством, з яких однією з головних є безпека. Зауважимо, що професійне співтовариство є референтною групою, яка стає для індивіда джерелом

норм поведінки, ціннісних орієнтацій, а також еталоном для порівняння [9]. Досліджуючи багатогранний феномен професійної ідентичності, науковці значно розширили свої погляди на це явище. Було визначено компоненти, функції, форми, елементи і критерії, а також запропоновано ознаки, що свідчать про її сформованість. У якості елементів розглядалися інтереси, потреби, настанови, переконання та інші компоненти мотиваційної структури особистості, що реалізуються й задовольняються в професії [8]. Але зовсім не йшлося про свідоме ставлення до безпеки праці, власне, до чого і прагне КБПД.

Для визначення особливостей підготовки майбутніх кваліфікованих робітників будівельного профілю до безпечної професійної діяльності, розвитку вмінь запобігати впливу небезпек середовища перебування, наведемо загальний алгоритм опанування питаннями культури безпеки професійної діяльності у ПТНЗ:

- отримання інформації (знань) про джерела небезпеки, характер дії її небезпечних і шкідливих факторів, відомостей про типові помилки людини, та умови, що їх слід враховувати при визначенні та використанні засобів і способів попередження й подолання небезпечних ситуацій;

- розвиток уміння бачити небезпеку і прогнозувати власну професійну діяльність;

- формування фахової компетентності для реалізації принципів, способів, правил поведінки та дій в екстремальних умовах, здатності приймати бажані нестандартні рішення.

Застосування наведеного алгоритму потребує наявності в учнів професійно значимих для будівельної галузі особистих якостей. Найголовнішою в області пізнавальних процесів для фахівців будівельної галузі є підвищена увага, її зосередження, розподіл (спрямованість уваги одночасно на декілька об'єктів або на виконання кількох дій) та переключення.

У професійній діяльності фахівців будівельної галузі значну роль відіграє пам'ять. Вона лежить в основі здатностей людини, і є умовою її навчання. Так, моторна пам'ять відповідає за запам'ятовування та збереження, а, за необхідності, й відтворення з достатньою точністю різноманітних складних рухів

(наприклад, регульовальних операцій). Вона бере участь у формуванні рухових, зокрема трудових, умінь і навичок. З моторною пам'яттю безпосередньо пов'язане вдосконалення ручних рухів людини в робочих професіях будівельної галузі. Образна пам'ять забезпечує запам'ятовування, збереження і відтворення образів, речей і явищ дійсності, що сприймалися раніше. Виокремлюють такі види образної пам'яті: зорову, слухову, нюхову, тактильну, смакову. У професіях будівельної галузі найбільш значимою є зорова пам'ять, оскільки від неї залежить збереження та відтворення зорових образів.

Мовно-логічна пам'ять відбивається в запам'ятовуванні, збереженні й відтворенні думок, понять, словесних формулювань тощо. Цей вид пам'яті відповідає за збереження чисельних інструкцій, правил, положень, стандартів.

Кваліфікований робітник створює замислене, розумно плануючи власну діяльність і керує нею завдяки уяві. Остання дає йому змогу орієнтуватися в ситуації і вирішувати завдання, не втручаючись у практичні дії. Вона багато в чому допомагає фахівцю в тому разі, коли практичні дії недоцільні (небажані), утруднені або неможливі. За допомогою просторової уяви відбувається розуміння нового креслення, схеми тощо. Просторова уява проявляється також в умінні за кресленням відтворити об'ємну фігуру, використовуючи накреслену схему. За допомогою творчої уяви на основі минулого досвіду цілеспрямовано створюються нові, оригінальні ідеї та образи. Найчастіше це образи об'єктів, які поки що не існують. Без творчої уяви неможливий процес генерування нових ідей і їхнє конструкторське пророблення.

Для фахівців будівельної галузі потрібне добре уявне оперування речами в просторі (розвинене просторове мислення). Особливе значення має також практичне мислення (наочно-діюче й наочно-образне), дія якого, в основному, спрямована на розв'язання приватних конкретних завдань. Цей вид мислення широко представлений в людей, зайнятих реальною продуктивною працею, де результатом є створення будь-якого матеріального продукту.

Важливим також є розвиток іншого компонента мислення – операцій. У структурі мислення можна виділити такі логічні операції: порівняння, аналіз, синтез,

абстракція й узагальнення. У процесі мовно-логічного мислення будівельник оперує поняттями й логічними прийомами, що склалися в історичному розвитку галузі. Він виходить за рамки індивідуального досвіду, підключаючи величезний багаж знань, вироблений людством, тому і йдеться про необхідність професійної ідентичності особистості.

Професійна ідентичність має різні джерела формування [11, 13]. Одним з них є її об'єктивні межі, визначені державними нормативними документами про освіту: через посвідчення (диплом), що його отримав робітник, він сприймається професійно ідентичним власній професії. Ключовими складовими в цьому виступають освітньо-професійна спільність долі й професійна поінформованість. З іншого боку, дослідники підкреслюють необхідність розробки професіограми особистих якостей професіонала для визначення його особистісної прихильності до відповідного фаху та певних рис характеру, що сприятимуть реалізації встановлених заходів безпеки для кожної професії, зокрема, будівельної. Власний вплив на розвиток професійної ідентичності також мають певні очікування й переваги, ідеальні образи обраної професії і місце в ній кожної людини.

Основними функціями ідентичності є адаптивна (оберігає цілісність й індивідуальність досвіду людини) і організуюча (організація життєвого досвіду в індивідуальне «Я»). Ідентичність усвідомлюється як тотожність між тим, що є у свідомості, і тим, що існує в зовнішній поведінці, тобто відбиває тотожність сутності з тим, як виглядає особистість [10, с. 14].

Професійна ідентичність детермінована професійним спілкуванням і професійним досвідом та репрезентується за допомогою мовних засобів через «образ Я». Її категорії характеризують значимість для особистості відповідної професії і безпечної професійної діяльності як засобів задоволення своїх потреб та розвитку власного індивідуального потенціалу професійних можливостей.

Ініціювання становлення професійної ідентичності залежить від заходів відповідальності, що їх фахівець готовий на себе прийняти, співвідношення

процесуальної та цільової активності; рівня особистісного й «технологічного» розвитку; характеру виразності й самоприйняття екзистенціального й функціонального «Я»; сильної мотиваційної готовності до самореалізації на вибраному професійному поприщі, до входження в професійне співтовариство, до постійного самодослідження і розвитку своєї особистості, «образу Я». До найбільш значимих особливостей процесу становлення професійної ідентичності, за Л. Шнейдер, можна віднести: виховання у відповідності з традиціями, що склалися в родині (згадаємо про династії) і найближчому оточенні; одержання інформації про професійну приналежність «значимих інших» та її переробка; отримання інформації про особливості різних професій та її оцінювання; формування образу професії, який, можливо, багато в чому залежить від емоційного відгінку отриманої інформації [11].

Серед структурних компонентів професійної ідентичності науковці виділяють зміст і просторово-тимчасові характеристики діяльності, індивідуальні цінності фахівця, прототипічні професійні образи [11]. До компонентів її структури також належать: когнітивний (судження раціонального характеру, думки), емоційний (переживання людини, пов'язані з професійною діяльністю), поведінковий (для особистості з розвинутою професійною ідентичністю властиві цілеспрямованість, рішучість, наполегливість, відповідальність, принциповість тощо). На нашу думку, доцільно розширити цей перелік мотиваційно-ціннісним компонентом. Останній реалізує прагнення робітника працювати за даною професією та приймати цінності професійного співтовариства, до яких належить, у першу чергу, безпека праці. При цьому не викликає сумніву необхідність формування в майбутніх будівельників культури безпеки професійної діяльності як умови реалізації їхньої професійної ідентичності.

Отже, сформована професійна ідентичність є впорядкуванням та інтеграцією потреб і професійних прагнень особистості, виникненням стійкої, ефективної мотиваційної сфери. Зауважимо, що під час навчання в ПТНЗ учні одержують можливість лише почати процес

формування й розвитку професійної ідентичності. Термін усвідомлення робітником професійної ідентичності як обов'язкового прийняття своєї професії є індивідуальним. За одними даними, їм для цього необхідно не менш 4-ох років [10], за іншими – професійна ідентичність остаточно формується на порівняно пізніх етапах професіоналізації [13].

**Висновки.** Обрання учнями навчального закладу і вступ до нього свідчить про певний рівень їхнього професійного самовизначення, але для

усвідомлення професійної ідентичності і становлення їх як професіоналів потрібен час. Це вимагає перетворення уявлень про себе, власне місце в професії, професійному співтоваристві, соціумі. До того ж, однією з умов реалізації професійної ідентичності є наявність культури безпеки професійної діяльності у кваліфікованих робітників – будівельників. Вона уособлює мотиваційно-ціннісний компонент професійної ідентичності, що реалізує прагнення фахівця працювати за даною професією та приймати цінності професійного співтовариства.

### Література

1. Абдукаримов М. Ж. Роль профессиональной идентичности при формировании Я-концепции личности в процессе самопознания / М. Ж. Абдукаримов. – Материалы межрегиональной научно-практической конференции. МГУ им. М. В. Ломоносова. – М.: АНО УМО «Инсайт», 2005. – 468 с.
2. Ермолаева Е. П. Профессиональная идентичность как комплексная характеристика соответствия субъекта и деятельности / Е. П. Ермолаева // Психологическое обозрение. – 1998. – № 2. – С. 35–40.
3. Зоріна М. О. До проблеми визначення актуальності й особливостей формування культури безпеки життєдіяльності / М. О. Зоріна // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2010. – № 8. – С. 149–153.
4. Иванова Н. Л. Профессиональная идентичность в социально-психологических исследованиях / Н. Л. Иванова // Вопросы психологии. – 2008. – № 1. – С. 89–100.
5. Келли Д. Теория личности. Психология личностных конструктов / Д. Келли. – СПб.: Речь, 2000. – 249 с.
6. Кулалаєва Н. В. Формування культури безпеки професійної діяльності будівельників у ПТНЗ / Н. В. Кулалаєва // Професійно-технічна освіта. – №2 (67). – 2015. – С. 10–13.
7. Кулалаєва Н. В. Виховна складова педагогіки безпеки: монографія / Н. В. Кулалаєва, О. А. Мармазинський, В. О. Михайлюк. – Миколаїв: видавець Торубара В. В., 2014. – 354 с.
8. Поваренков Ю. П. Психологічний зміст професійного становлення людини / Ю. П. Поваренков. – М.: УРАО, 2002. – 160 с.
9. Проблеми впровадження культури безпеки в Україні. – К.: НІСД, 2012. – 17 с.
10. Фрейд З. Психология бессознательного / З. Фрейд. – М.: Просвещение, 1990. – 448 с.
11. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность [монография] / Л. Б. Шнейдер. – М.: МОСУ, 2001. – 256 с.
12. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис / Э. Эриксон. – пер. с англ. – М., 1996. – 84 с.
13. Marcia J. E. Development and Validation of ego-identity status// Journal of Personality and Social Psychology. – 1966. – № 3. – P. 551-558.
14. Mortimer J. T. et al., Persistence and change in development: The multidimensional self-concept. In P.B. Baltes & O.G. Brim, Jr. (Eds.), Life-span development and behavior (Vol. 4), New York, Academic Press, 1982.
15. Tajfel H. Social Identity and Intergroup Relations. – Cambridge, 1982. .
16. Turner J. C. A self-categorization theory / J. C. Turner // Rediscovering the Social Group: A. A. Self – categorization Theory. – Oxford, 1987.



## Реферат

### Культура безопасности как условие реализации профессиональной идентичности будущих строителей

**Наталя Кулалаева,**

*кандидат химических наук, доцент,  
старший научный сотрудник лаборатории технологий  
профессионального обучения Института  
профессионально-технического образования НАПН Украины*

#### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

культура безопасности профессиональной деятельности, профессиональная идентичность, будущие строители, профессионально-технические учебные заведения

В статье раскрыто содержание понятия «профессиональная идентичность». Обоснована необходимость воспитания культуры безопасности как условия реализации профессиональной идентичности будущих квалифицированных рабочих строительного профиля. Определено, что воспитание профессиональной идентичности будущего строителя путем усиления профессионально-важных качеств необходимо осуществлять в процессе его профессионального обучения и становления. Показаны основные функции и источники формирования профессиональной идентичности, а так же общий алгоритм овладения вопросами культуры безопасности профессиональной деятельности в профессионально-техническом учебном заведении.

Проанализированы профессионально значимые для будущего строителя личные качества, которые необходимы для применения указанного алгоритма. Среди них: повышенное внимание, его сосредоточение, распределение и переключение, моторная, образная и языково-логическая память, пространственное и творческое воображение, пространственное и практическое мышление и т.д.

Отмечены приоритетные направления, характеризующие процесс формирования культуры безопасности профессиональной деятельности в профессиональной школе. К ним относятся: общая теоретическая подготовка к безопасной профессиональной деятельности (осознание общих проблем риска, безопасности, опасности и т.д.); овладение практическими умениями и навыками решения профессиональных заданий как во время профессиональной деятельности в безопасных условиях, так и в условиях угрозы здоровью и жизни рабочих; основы психологической подготовки к безопасной профессиональной деятельности (создание позитивного психологического климата в бригаде, умение общаться с заказчиками, культивирование готовности к разумному риску, решимости, смелости и т.д.); развитие качеств личности, необходимых для исполнения безопасной профессиональной деятельности.

Показана целесообразность введения к компонентам структуры профессиональной идентичности мотивационно-ценностного, содержащего стремление будущего рабочего работать в данной профессии и принимать ценности профессионального содружества, к которым принадлежит, в первую очередь, безопасность труда. Отмечено, что сформированная профессиональная идентичность – это упорядочение и интеграция потребностей и профессиональных стремлений личности, возникновение устойчивой, эффективной мотивационной сферы.

## Abstract

### Safety culture as a condition for implementation of future builders' professional identity

**Natalia Kulalaieva,**

*Ph.D. in Chemistry, Associated professor, Senior researcher  
Professional training technologies Laboratory  
Institute of Vocational Education and Training of NAPS of Ukraine*

#### KEY WORDS:

safety culture of professional activities, professional identity, future builders, VET schools.

The article deals with the concept of "professional identity". The necessity of education of safety culture as a condition of implementation of professional identity of future skilled workers building structure is proved. It is determined that the education of future builder professional identity through strengthening professional-important qualities necessary to carry out a process of training and development. The basic functions and sources of professional identity and a common algorithm mastering safety culture issues in professional activity of vocational education are shown.

It is analyzed professionally important for the future of the builder of personal qualities necessary for an application of the algorithm. Among them: increasing of attention, its concentration, distribution and switching, motor, language and logical kinds of memory, spatial imagination, spatial thinking and practice.

The specified priority areas, describing the formation of professional culture of safety in professional schools are shown. These areas include: general theoretical training to safe professional activities (awareness of common problems risk safety hazards, etc.); mastering practical and professional skills of solving problems both during professional activities in a safe environment and in terms of the threat to life and health of workers; foundations of psychological training to safe professional activity (create a positive psychological climate in the team, the ability to communicate with customers, cultivating reasonable risk preparedness, determination, courage, etc.); development of personal qualities needed to perform a safe profession.

Expediency of introduction to the components of the structure of professional identity motivational value containing aspirations for the future of the worker to accept the occupation and professional community values, which include, above all, safety is shown. It is indicated that professional identity is formed by streamlining and integrating the needs and aspirations of professional identity, the emergence of a stable, effective motivational sphere.

### References

1. Abdukarymov M. Zh. Rol' professyonal'noy ydentychnosti pry formirovaniy Ya – kontseptsyy lychnosti v protsesse samopoznaniya / M. Zh. Abdukarymov. – Materyaly mezhrehyonal'noy nauchno-praktycheskoy konferentsyy. MHU ym. M. V. Lomonosova. – M.: ANO UMO «Ynsayt», 2005. – 468 s.
2. Ermolaeva E. P. Professyonal'naya ydentychnost' kak kompleksnaya kharakterystyka sootvet-stviya sub'ekta y deyatel'nosti / E. P. Ermolaeva // Psykholohycheskoe obozrenye. – 1998. – № 2. – S. 35-40.
3. Zorina M. O. Do problemy vyznachennya aktual'nosti y osoblyvostey formuvannya kul'tury bezpeky zhyttyediyal'nosti / M. O. Zorina // Pedahohika formuvannya tvorchoyi osobystosti u vyshchiy i zahal'noosvitniy shkolakh. – 2010. – № 8. – S. 149-153.
4. Yvanova N. L. Professyonal'naya ydentychnost' v sotsyal'no-psykholohycheskykh yssledovanyakh / N. L. Yvanova // Voprosy psykholohy. – 2008. – № 1. – S. 89-100.
5. Kelly D. Teoryya lychnosti. Psykholohyya lychnostnykh konstruktov / D. Kelly. – SPb.: Rech', 2000. – 249 s.
6. Kulalaieva N. V. Formuvannya kul'tury bezpeky profesiynoyi diyal'nosti budivel'nykiv u PTNZ / N. V. Kulalaieva // Profesiyno-tekhnichna osvita. – № 2 (67). – 2015. – S. 10-13.
7. Kulalaieva N. V. Vykhovna skladova pedahohiky bezpeky: monohrafiya / N. V. Kulalayeva, O. A. Marmazyn'skyy, V. O. Mykhaylyuk. – Mykolayiv: vydavets' Torubara V. V., 2014. – 354 s.
8. Povarenkov Yu. P. Psykholohichnyy zmist profesiynoho stanovlennya lyudyny / Yu. P. Povarenkov. – M.: URAO, 2002. – 160 s.
9. Problemy vprovadzhennya kul'tury bezpeky v Ukraini. – K.: NISD, 2012. – 17 s.
10. Freyd Z. Psykholohyya bessoznatel'noho / Z. Freyd. – M.: Prosveshchenye, 1990. – 448 s.
11. Shneyder L. B. Professyonal'naya ydentychnost' [monohrafiya] / L. B. Shneyder. – M.: MOSU, 2001. – 256 s.
12. Erykson E. Ydentychnost': yunost' y kryzys / E. Erykson. – per. s anhl. – M., 1996. – 84 s.
13. Marcia J. E. Development and Validation of ego-identity status// Journal of Personality and Social Psychology. – 1966. – № 3. – P. 551-558.
14. Mortimer J. T. et al., Persistence and change in development: The multidimensional self-concept. In P. B. Baltes & O. G. Brim, Jr. (Eds.), Life-span development and behavior (Vol. 4), New York, Academic Press, 1982.
15. Tajfel H. Social Identity and Intergroup Relations. – Cambridge, 1982. .
16. Turner J. C. A self-categorization theory / J. C. Turner // Rediscovering the Social Group: A. A. Self – categorization Theory. – Oxford, 1987.

УДК 378.011.3-051:62/65]:674.02

## ФОРМУВАННЯ ТЕХНІЧНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ТЕХНОЛОГІЧНОЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ З ДЕРЕВООБРОБКИ

Ігор Коваленко,

доцент Інженерно-педагогічного факультету

Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова

### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

педагогічна модель,  
структура  
професійно-  
педагогічної  
діяльності,  
компоненти та  
характеристики,  
завдання, етапи,  
дидактичне  
середовище

### Реферат

У статті проаналізовано вимоги і завдання освітніх галузей «Технологія» й «Професійна освіта», викликані сучасним етапом освітньої діяльності щодо підготовки майбутніх фахівців з обробки деревини. Розглянуто дослідження останніх років, присвячені обґрунтуванню й експериментальній перевірці критеріїв ефективності формування готовності студентів до педагогічної діяльності. Виявлено відсутність досліджень, в яких визначаються критерії формування технічних компетентностей майбутніх педагогів з деревообробки засобами інформаційно-комунікаційних технологій.

Розглянуто одну з основних категорій теорії наукового пізнання та спосіб вивчення навколишнього світу – моделювання. Розкрито суть педагогічної моделі та зміст структури професійно-педагогічної діяльності. Визначено готовність майбутніх учителів технологій та педагогів професійного навчання до професійної діяльності в галузі деревообробки як цілісне особистісне утворення, що дає змогу успішно організувати творчу трудову діяльність учнів, спрямовану на розвиток їхніх моральних цінностей і творчих здібностей.

Теоретично обґрунтовано та побудовано структурно-функціональну модель системи формування технічних компетентностей майбутніх педагогів з деревообробки з використанням засобів інформаційно-комунікаційних технологій для їхньої підготовки до професійної діяльності. Наведено приклади ефективності засвоєння навчального матеріалу з використанням засобів ІКТ.

На думку автора, поєднання інформаційно-комунікаційних технологій з такими педагогічними технологіями, як технологія вільної освіти та технологія саморозвитку, дадуть можливість майбутнім учителям технологій та педагогам професійної освіти засвоїти навчальний матеріал з деревообробки в максимальному обсязі, що буде позитивно впливати на якість підготовки студентів до майбутньої професійної діяльності.

Дане дослідження дає можливість автору розробити авторську методику викладання курсу деревообробки майбутніх вчителів технологій і педагогів професійного навчання засобами інформаційно-комунікаційних технологій.

**Постановка проблеми.** Сучасні вимоги і завдання щодо підготовки педагогів для освітньої галузі «Технологія» і напряму «Професійна освіта» й виховання їх особистісних якостей пов'язані з відповідною професійно-трудовою підготовкою вчителів технологій і педагогів професійного навчання, які повинні мати розвинені творчі здібності та досконало володіти предметним матеріалом, що дасть змогу на фаховому рівні вирішувати навчально-виховні завдання.

Складовою частиною цілісного процесу становлення майбутніх фахівців є їхня підготовка з обробки деревини, - достатньо дешевого, доступного матеріалу, який має різноманітні конструкційні та художньо-декоративні особливості. Незначний обсяг аудиторного навчання змушує шукати шляхи інтенсифікації навчального процесу з практичної та теоретичної частини підготовки студентів до майбутньої професійної діяльності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У дослідженнях останніх років,

присвячених різним аспектам фахової підготовки майбутніх педагогів (Н. Ничкало, В. Радкевич, М. Корець, Л. Оршанський, В. Стешенко, В. Титаренко, О. Торубара, В. Юрженко та ін.), здійснені обґрунтування й експериментальна перевірка критеріїв ефективності формування готовності студентів до педагогічної діяльності. Однак серед досліджень відсутні ті, в яких визначаються критерії формування технічних компетентностей майбутніх педагогів як у сфері загальноосвітньої школи, так й інженерів-педагогів з деревообробки засобами інформаційно-комунікаційних технологій.

Розглядаючи проблему професійного становлення майбутніх педагогів, В. Стешенко здійснив аналіз критеріїв сформованості їхньої професійно-педагогічної готовності, котра відповідає завданням технологічної і професійної освіти, містить систему спеціальних знань і вмінь, а також особистісних якостей майбутнього фахівця [8].

**Метою статті** є теоретичне обґрунтування та побудова моделі системи формування технічних компетенцій майбутніх вчителів технологій і педагогів професійного навчання із деревообробки з використанням засобів інформаційно-комунікаційних технологій.

**Виклад основного матеріалу.** Моделювання – одна із основних категорій теорії пізнання та науково обґрунтований спосіб вивчення навколишнього світу і людини [9]. Під моделлю розуміють образ реального об'єкту чи процесу в матеріальній чи ідеальній формі (описаний знаковими засобами), що відображає лише їх істотні властивості модельованого об'єкту (процесу) [10], тобто моделювання ґрунтується на заміні конкретного об'єкта досліджень (оригіналу) іншим, подібним до нього (моделлю).

Модель у педагогіці – це уявно представлена або реалізована на практиці освітня система, яка відображає або відтворює об'єкт дослідження і здатна замінювати його так, що її вивчення приносить нову інформацію про цей об'єкт [2].

Для того, щоб наочно уявити конкретні цілі, шляхи і результати підготовки майбутніх учителів технологій і педагогів професійного навчання з деревообробки засобами інформаційно-комунікаційних технологій, нами і був використаний метод моделювання, заснований на принципі аналогії, тобто можливості вивчення реального об'єкта не безпосередньо, а опосередковано, через розгляд подібного йому об'єкта, тобто його моделі.

Фундамент при побудові моделі підготовки майбутніх деревообробки засобами інформаційно-комунікаційних технологій складає зміст структури професійно-педагогічної діяльності, що містить *характеристики і компоненти готовності*. При розробці моделі ми виходили з того, що модель повинна підпорядковуватися таким дидактичним принципам: безперервністю процесу навчання, системністю, інтеграцією психологічних, педагогічних, технологічних і естетичних знань, єдністю теорії і практики, логічністю, наступністю, орієнтацією на цілісне засвоєння змісту.

*Ціле-функціональні характеристики* – складають основу проектного процесу,

котрий містить головну мету і завдання психолого-педагогічну, методичну, технологічну і естетичну підготовку. *Мета* – формування готовності майбутнього педагога до навчання учнів обробці деревини та похідних з неї конструкційних матеріалів в умовах загальноосвітніх і професійних навчально-виховних закладів. Саме ця готовність і є метою та результатом проектного процесу, а складові будуть критеріями ефективності професійної підготовки майбутнього педагога в галузі деревообробки.

Педагогічною наукою поняття «критерій» трактується як об'єктивна ознака, що дає змогу здійснити порівняльну оцінку досліджуваного явища, з'ясувати міру його розвитку (сформованості) у суб'єктах дослідження [7].

Аналіз педагогічних джерел засвідчує, що при розробці критеріїв потрібно враховувати такі умови:

1) необхідність визначення сфери застосування критеріїв, їх цільового призначення;

2) семантичну визначеність – чітке визначення змісту кожного критерію й однозначне розуміння його всіма експертами;

3) конструктивність – ознаки повинні бути конструктивно описані [5; 6].

Найбільше нас зацікавили критерії навчання і проектної діяльності, запропоновані й обґрунтовані М. Корцем [3] та Н. Матяш [4]: 1) когнітивний (проектно-технологічні знання); 2) операційно-практичний (проектно-технологічні уміння); 3) потребнісно-мотиваційний (проектно-технологічні якості); 4) оцінно-рефлексивний (самооцінка підготовленості). Відповідно до цих критеріїв нами розроблена структура готовності майбутніх педагогів до навчання учнів обробці деревини.

Узагальнюючи різні погляди науковців і враховуючи особливості практичної та методичної підготовки у вищому педагогічному навчальному закладі, нами *визначено готовність майбутніх педагогів до професійної діяльності в галузі деревообробки як цілісне особистісне утворення, що дає змогу успішно організувати творчу трудову діяльність учнів, спрямовану на розвиток їхніх моральних цінностей і творчих здібностей*.

Вважаємо, що таке розуміння готовності до професійної діяльності цілком обґрунтоване. Так: *мотиваційний компонент* – зумовлює потребу в праці, формування ціннісних орієнтацій, викликає позитивне ставлення до професії, мотиви праці, життєві перспективи тощо; *когнітивний компонент* містить сукупність знань, необхідних для трудової діяльності та уявлення про професійну поведінку, вимоги до фахівця; *операційно-процесуальний компонент* характеризує володіння способами та прийомами виконання професійної діяльності, сформованість професійних знань, умінь та навичок; *оцінно-рефлексивний компонент* містить самооцінку професійної підготовленості та її відповідності професійним зразкам.

Педагогічне моделювання – початковий етап проектування процесу фахової підготовки майбутніх учителів технологій і педагогів професійного навчання з деревообробки, який передбачає створення умов для досягнення мети і завдань, визначення етапів цієї підготовки, змісту, форм, методів, засобів тощо.

На думку І. Володарської та А. Мітіної, мета – стрижнева, системоутворювальна педагогічна категорія, яка взаємопов'язує всі складники педагогічного процесу та проектує кінцевий результат [1]. Керуючись цим підходом, нами визначена головна мета моделювання даної системи – формування готовності майбутніх педагогів до навчання учнів обробки деревини в умовах загальноосвітніх навчально-виховних і професійних закладів з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Цю мету уточнюють відповідні до специфіки такої підготовки *завдання*, які нами виокремлені в групи:

1) *завдання графічної та технологічної підготовки*:

- ознайомлення з роботою графічних редакторів;

- під час створення проектних робіт доцільно використовувати графічні редактори «AutoCAD» чи «Компас-3D». Ці програми дають можливість у двох-і тривимірних системах автоматизовано проектувати й готувати документацію на виріб і його окремі деталі;

- набуття досвіду поетапного виконання проектів виробів з деревини (формування

задуму, виконання технічних малюнків та креслень за допомогою графічних редакторів);

- набуття вмінь естетично оздоблювати виготовленні вироби;

2) *завдання загальнотехнічної підготовки*:

- набуття вмінь підбирати деревину, користуватися різальними та вимірювальними інструментами, типовим і спеціальним обладнанням, розробляти пристрої для пришвидшення процесу виготовлення виробів;

- оволодіння техніками і технологіями виготовлення виробів з деревини;

- нагромадження досвіду організації робочого місця з дотриманням правил безпечної праці, санітарно-гігієнічних норм і культури праці;

3) *завдання психолого-педагогічної та методичної підготовки*:

- ознайомлення з психофізіологічними особливостями учнів різних вікових груп та залучення їх до творчої трудової діяльності;

- ознайомлення з психологічними особливостями творчого трудового процесу, пов'язаного з деревообробкою;

- ознайомлення з психолого-педагогічними особливостями навчання учнів обробки деревини;

- оволодіння формами організації творчої трудової діяльності в галузі обробки деревини (індивідуальна, в малих групах, фронтальна);

- оволодіння традиційними й інноваційними методами та засобами навчання учнів обробки деревини;

- нагромадження позитивного досвіду навчання учнів обробки деревини в період педагогічної практики.

При опануванні дисциплін будь-якого напрямку доведена ефективність використання модульного об'єктно-орієнтованого динамічного навчального середовища (Moodle), що сприяє організації взаємодії між викладачем та учнем і підходить для підтримки очного та організації дистанційного навчання. Використовуючи це середовище, викладач може створювати навчальні курси, наповнюючи їх вміст лекційними матеріалами, допоміжними файлами, презентаціями, опитувальниками тощо. За результатами виконання учнями завдань викладач виставляє оцінки і дає коментарі. Таким чином, Moodle є центром

створення навчального матеріалу і забезпечує навчального процесу.  
інтерактивну взаємодію між учасниками

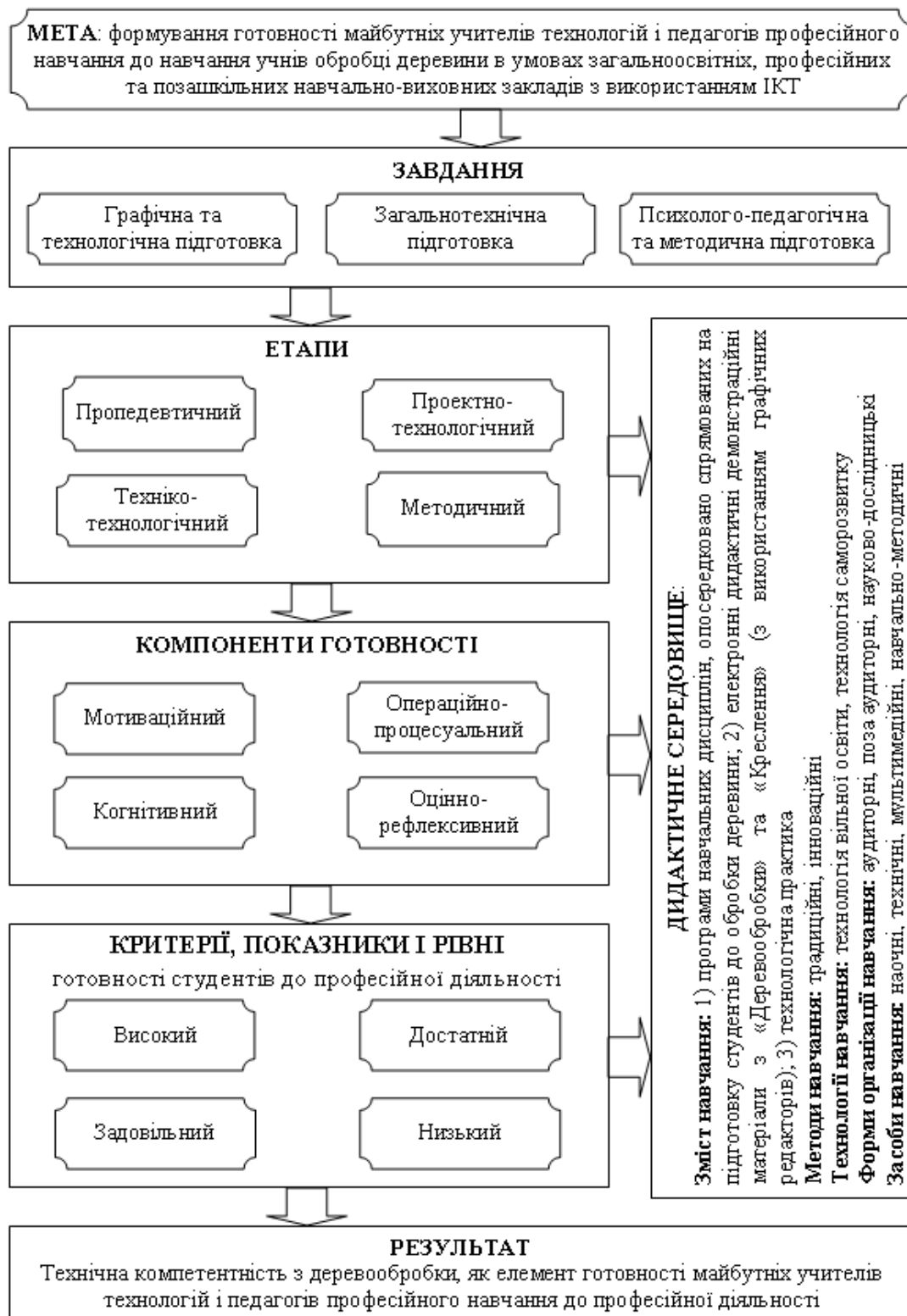


Рис.1. Структурно-функціональна модель системи формування технічних компетенцій майбутніх учителів технологій і педагогів професійного навчання з деревообробки

Відповідно до виділеної структури підготовки майбутніх учителів технологій і педагогів професійного навчання в галузі обробки деревини, визначені такі *етапи*:

- 1) пропедевтичний;
- 2) техніко-технологічний [11];
- 3) проектно-технологічний;
- 4) методичний.

Отже, в основу побудови нашої моделі фахової підготовки майбутніх учителів технологій і педагогів професійного навчання з обробки деревини з використанням ІКТ покладено структуру та функції професійно-педагогічної діяльності, що містять такі елементи: 1) мету і завдання; 2) етапи (пропедевтичний, техніко-технологічний, проектно-технологічний, та методичний); 3) дидактичне середовище: зміст, методи та технології навчання; 4) компоненти (мотиваційний, когнітивний, операційно-процесуальний, оцінно-рефлексивний); 5) критерії, показники та рівні.

Для визначення рівня оволодіння учнями навчальним матеріалом й оцінювання їхніх академічних досягнень застосовуються такі рівні та критерії:

*низький рівень* – учень володіє навчальним матеріалом на репродуктивному рівні, або володіє частиною навчального матеріалу, уміє використовувати знання у стандартних ситуаціях;

*задовільний рівень* – учень володіє певним обсягом навчального матеріалу, здатний його аналізувати, проте не має достатніх знань та вмінь для формулювання висновків, допускає істотні неточності;

*достатній рівень* – учень володіє навчальним матеріалом у межах програми навчальної дисципліни на творчому рівні, проте у відповідях допускає неточності;

*високий рівень* – учень вільно володіє навчальним матеріалом, успішно розв'язує

завдання підвищеної складності, аргументовано висловлює свої думки, виявляє творчий підхід до виконання індивідуальних та колективних завдань при виконанні самостійної роботи.

На нашу думку, наведена структурно-функціональна модель (рис. 1.) враховує повноцінне використання інформаційно-комунікаційних технологій для формування технічних компетенцій з деревообробки у майбутніх вчителів технологій і педагогів професійного навчання.

**Висновки.** Отже, поєднання інформаційно-комунікаційних технологій з такими педагогічними технологіями, як технологія вільної освіти та технологія саморозвитку, дадуть можливість майбутнім учителям технологій і педагогам професійного навчання засвоїти навчальний матеріал з деревообробки в максимальному обсязі, що буде позитивно впливати на якість підготовки студентів до майбутньої професійної діяльності.

Метою використання засобів ІКТ є організація ефективного сприймання навчальної інформації із залученням усіх інформаційних систем і каналів. За даними ЮНЕСКО, при аудіосприйнятті засвоюється тільки 12 %, при візуальному – близько 25 %, а при аудіовізуальному – до 65 % сприйнятої інформації. На сучасному етапі найбільш ефективними для навчання будуть системи та технології, що поєднують усі перелічені джерела інформації.

Перспективним напрямом наших подальших досліджень є розробка авторської методики навчання деревообробки майбутніх учителів технологій і педагогів професійного навчання засобами інформаційно-комунікаційних технологій.

### Література

1. Володарская И. А. Проблема целей изучения в современной педагогике / И. А. Володарская, А. М. Митина. – М.: Знание, 1989. – 72 с.
2. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. – К.: Либідь, 1997. – 376 с.
3. Корець М. С. Науково-технічна підготовка вчителів для освітньої галузі «Технологія»: монографія / М. С. Корець. – К.: НПУ, 2002. – 258 с.
4. Матяш Н. В. Подготовка будущих учителей технологии к обучению школьников проектной деятельности: монография / Н. В. Матяш, Н. З. Семенова. – Брянск. 2000. – 256 с.
5. Нищак І. Д. Основи педагогічних вимірювань та моніторингу якості освіти. Практична, самостійна та контрольна робота: навч. посіб. / І. Д. Нищак. – Дрогобич: РВВ ДДПУ, 2010. – 76 с.

6. Парашенко Л. І. Тестові технології у навчальному закладі: метод. пос. / Л. І. Парашенко, В. Д. Леонський, Г. І. Леонська. – К.: ТОВ «Майстерня книги», 2006. – 217 с. іл.
7. Педагогічний словник / Ред. кол.: М. Д. Ярмаченко, І. А. Зазюн, В. М. Мадзігон, Н. Г. Ничкало та ін.; [за ред. М. Д. Ярмаченко]. – К.: Пед. думка, 2001. – 516 с.
8. Стешенко В. В. Теоретико-методичні засади фахової підготовки майбутнього вчителя трудового навчання: монографія / В. В. Стешенко. – Слов'янськ: СДПІ, 2004. – 188 с.
9. Сучасний словник іншомовних слів: близько 20 тисяч слів і словосполучень / НАН України, Ін-т мовознавства ім. О. О. Потебні; уклад. О. І. Скопенко, Т. В. Цимбалюк. – К.: Довіра, 2006. – 789 с.
10. Філософський енциклопедичний словник // Інститут філософії ім. Г. Сковороди НАН України; під керівництвом В. І. Шинкарука. – К.: Абрис, 2002. – 742 с.
11. Юрженко В. В. Методологічні підходи до визначення структури й змісту освітньої галузі «Технологія» в основній школі: монографія / В. В. Юрженко. – К.: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2013. – 409 с.

### Реферат

#### Формирование технических компетентностей будущих специалистов технологического и профессионального образования по деревообработке

Игорь Коваленко,

доцент Инженерно-педагогического факультета Национального педагогического университета имени М.П. Драгоманова

#### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

педагогическая модель, структура профессионально-педагогической деятельности, компоненты и характеристики, задачи, этапы, дидактическая среда

В статье проанализированы требования и задачи образовательных областей «Технология» и «Профессиональное образование», вызванные современным этапом образовательной деятельности, по подготовке будущих специалистов по обработке древесины. Рассмотрены исследования последних лет, посвященные обоснованию и экспериментальным проверкам критериев эффективности формирования готовности учеников к педагогической деятельности. Выявлено отсутствие исследований, в которых определяются критерии формирования технических компетенций будущих педагогов по деревообработке средствами информационно-коммуникационных технологий.

Рассмотрена одна из основных категорий теории познания и способа изучения окружающего мира – моделирование. Раскрыта суть педагогической модели и содержание структуры профессионально-педагогической деятельности. Определена готовность будущих учителей технологии и педагогов профессионального обучения к профессиональной деятельности в области деревообработки как целостное личностное образование, которое позволяет успешно организовать творческую трудовую деятельность учащихся, направленную на развитие их нравственных ценностей и творческих способностей.

Теоретически обоснована и построена структурно-функциональная модель системы формирования технических компетенций будущих педагогов по деревообработке с использованием средств информационно-коммуникационных технологий для их подготовки к профессиональной деятельности. Приведены примеры эффективности усвоения учебного материала с использованием средств ИКТ.

По мнению автора, сочетание информационно-коммуникационных технологий с такими педагогическими технологиями, как технология свободного образования и технология саморазвития, дадут возможность будущим учителям технологий и педагогам профессионального образования усвоить учебный материал по деревообработке в максимальном объеме, что будет положительно влиять на качество подготовки студентов к будущей профессиональной деятельности.

Данное исследование дает возможность автору разработать авторскую методику обучения деревообработке будущих учителей технологии и педагогов профессионального обучения средствами информационно-коммуникационных технологий.



## Abstract

### Formation of future specialists technical competence in woodworking technological and professional education

*Ihor Kovalenko*

*Associated professor of Engineering-Pedagogical Faculty  
M.P.Drahomanov National Pedagogical University*

#### KEY WORDS:

*pedagogical model,  
structure of the  
professional-  
pedagogical activity,  
components and  
features, tasks, stages,  
didactic environment*

Requirements and tasks of educational areas "Technology" and "Professional education" born by the modern phase of education activity concerning training of future woodworking specialists are analyzed in the article. Latest investigations devoted to the foundation and experimental tests of students' readiness to the pedagogical activity efficiency criteria are evaluated. It is shown that no investigations have been performed before to formulate the criteria of technical competence of future woodworking teachers by means of information and communication technologies (ICT).

Modeling as one of the main scientific knowledge categories and world study method has been considered. The essence of pedagogical model and the professional-pedagogical structure content have been revealed. Readiness for the professional activity of future teachers of technology and pedagogues of woodworking technological training as a holistic personality formation that allows to organize successfully the creative activity of the students, where such activity is targeted on their moral values and creative capability.

Structure-functional model of technical competence formation system of future woodworking pedagogues (using ICT) is theoretically based and constructed. Examples of effective learning using ICT are presented.

According to the author, combination of ICT with such pedagogical technologies as free education and self-development make possible for the future woodworking technology teachers and pedagogues of professional education to assimilate maximum of the learning material, and that will make the positive affect on the quality of the student's training and on their readiness to the professional activity.

This investigation makes possible for the author to develop his own method (based on ICT) of woodworking teachers' and professional education pedagogues' training.

## References

1. Volodarskaya I. A. Problema tseley izucheniya v sovremennoy pedagogike / I. A. Volodarskaya. A. M. Mitina. – M.: Znaniye. 1989. – 72 s.
2. Goncharenko S. U. Ukrayins'kyj pedagogichnyj slovnyk / S. U. Goncharenko. – K.: Lybid', 1997. – 376 s.
3. Korecz M. S. Naukovo-texnichna pidgotovka vchyteliv dlya osvityni galuzi «Texnologiya»: monografiya / M. S. Korecz. – K.: NPU, 2002. – 258 s.
4. Matyash N. V. Podgotovka budushchikh uchiteley tekhnologii k obucheniyu shkolnikov proyektnoy deyatel'nosti: monografiya / N. V. Matyash. N. Z. Semenova. – Bryansk. 2000. – 256 s.
5. Nyshhak I. D. Osnovy pedagogichnyx vy'miryuvan' ta monitoryngu yakosti osvity. Praktychna, samostijna ta kontrol'na robota: navch. posib. / I. D. Nyshhak. – Drogobych: RVV DDPU, 2010. – 76 s.
6. Parashhenko L. I. Testovi texnologiyi u navchal'nomu zakladi: metod. pos. / L. I. Parashhenko, V. D. Leons'kyj, G. I. Leons'ka. – K.: TOV «Majsternya knygy», 2006. – 217 s. il.
7. Pedagogichnyj slovnyk / Red. kol.: M. D. Yarmachenko, I. A. Zazyun, V. M. Madzigon, N. G. Nychkalo ta in.; [za red. M. D. Yarmachenko]. – K.: Ped. dumka, 2001. – 516 s.
8. Steshenko V. V. Teoretyko-metodychni zasady faxovoyi pidgotovky majbutn'ogo vchy'telya trudovogo navchannya: monografiya / V. V. Steshenko. – Slov'yans'k: SDPI, 2004. – 188 s.
9. Suchasnyj slovnyk inshomovnyx sliv: blyzko 20 tysyach sliv i slovospoluchen / NAN Ukrayiny, In-t movoznavstva im. O. O. Potebni; uklad. O. I. Skopenko, T. V. Cymbalyuk. – K.: Dovira, 2006. 789 s.
10. Filosofs'kyj encyklopedychnyj slovnyk // Instytut filosofiyi im. G. Skovorody NAN Ukrayiny; pid kerivny'cztvom V. I. Shy'nkaruka. – K.: Abrys, 2002. – 742 s.
- Yurzenko V. V. Metodologichni pidxody do vy'znachennya struktury j zmistu osvityni galuzi «Texnologiya» v osnovnij shkoli: monografiya / V. V. Yurzenko. – K.: NPU im. M.P.Dragomanova, 2013. – 409 s.

## РОЗДІЛ III

### ЗАРУБІЖНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВИТИ І НАВЧАННЯ

УДК 37.091.212.7:316.628: 159.923

#### PODSTAWY ROZWOJU MOTYWACJI OSIĄGNIĘĆ CZŁOWIEKA

Walentyna Łozowiecka,

*Prof. dr hab, główny pracownik naukowy*

*laboratorium kariery zawodowej,*

*Instytut Kształcenia Zawodowego NANP Ukrainy*

#### SŁOWA

##### KLUCZOWE:

motywacja, człowiek, działalność, motywy, cele, wyniki, motywacja osiągnięć

#### Streszczenie

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie podstaw rozwoju motywacji osiągnięć człowieka. Pojęcie motywacji współczesnego człowieka w kontekście jego skuteczności w działalności zawodowej dotyczy najpierw konkretnych osiągnięć w pracy. Akcentuje się uwagę na tym że zmotywowany do pracy człowiek charakteryzuje się silną wewnętrzną motywacją wskazującą na wewnętrzne poczucie kontroli, a także głębokie przekonanie o swojej wartości i słuszności swoich działań. Główne składniki motywacji osiągnięć człowieka to są: określenie i realizacja konkretnych celów; potrzeba osiągnięć, poszukiwanie sytuacji opartych na współczesne realii, odpowiednią wiedzę, umiejętności i kompetencje. Praca doradcy motywującego człowieka do osiągnięć powinna opierać się na indywidualne czynniki motywacyjne, zabezpieczające harmonię pomiędzy osobistymi sukcesami i sukcesami organizacji. Główne funkcje doradcy w rozwoju motywacji osiągnięć człowieka to są: wychowawcza, organizacyjna, integracyjna, samorozwojowa i prognostyczna.

**Wprowadzenie w temat.** Motywacja jest istotnym aspektem w życiu każdego człowieka. Ma ona wpływ na podejmowanie decyzji, zachowania, a także stany emocjonalne u ludzi. Jej poziom oddziałuje na chęć podejmowania działań, czy zmian w swym dotychczasowym postępowaniu. Te silne wewnętrzne dążenie do wyznaczonego celu kieruje naszym życiem. Stawiane przez człowieka cele i orientacja na nie, dążenie do realizacji planów, to podstawa motywacyjnego składnika ludzkiej osobowości. Wysoki stopień orientacji na cel powoduje, że człowiek poprzez swą silną motywację jest w stanie pokonać wszystkie przeciwności, a zwłaszcza bariery, jakie stawia przed człowiekiem jego własny organizm. To od poziomu motywacji zależy stopień zaangażowania się człowieka w poszukiwaniu zatrudnienia i chęć skutecznego rozwoju zawodowego. Zmotywowany do pracy człowiek charakteryzuje się silną wewnętrzną motywacją wskazującą na wewnętrzne poczucie kontroli, a także głębokie przekonanie o swojej wartości i słuszności swoich działań. Taka osoba posiada wiele nadziei na zmianę swej sytuacji, a także ma potrzebę współdziałania z doradcą, aby osiągnąć założony cel. Tym celem

jest znalezienie zatrudnienia i odzyskanie chęci do działań i osiągnięć.

Jednym z podstawowych pytań, na jakie należy odpowiedzieć przy motywowaniu ludzi jest, «co zrobić, aby ludziom chciało się chcieć?» [3].

**Celem** tej pracy jest analiza pojęcia motywacji w literaturze psychologicznej pod kątem motywacji osiągnięć człowieka.

**Analiza źródeł naukowych.** Zgodnie ze społeczną teorią uczenia się J. Rottera, osoby, które w wyniku swojego celowego działania osiągają przewidywany skutek, nabierają przekonania o związku między swoim działaniem a wynikiem (poczucie sprawstwa). Przekonanie to Rotter nazwał umiejscowieniem poczucia kontroli (locus of control). Gdy człowiek ma poczucie związku między swoim działaniem, a jego rezultatami, wówczas mówimy o wewnętrznym poczuciu kontroli, jeśli nie- to o zewnętrznym. Większość ludzi uważa, że ma wpływ na niektóre skutki działań, a na niektóre nie może oddziaływać. Przeważnie ludzie uważają, że za sukcesy są sami odpowiedzialni, a porażki są wynikiem okoliczności, losu, winni są „oni”. Jeśli człowiek uważa się za sprawcę zdarzeń, zachowuje się inaczej, przyjmuje na siebie

odpowiedzialność. Poszukuje nowych rozwiązań i informacji ułatwiających działanie. Przeważnie ma też pozytywną samoocenę oraz wyższy stopień samoakceptacji. Stara się zwiększyć swoje kompetencje, mniej ulega wpływom i presji. Ludzie z wewnętrznym umiejscowieniem kontroli lepiej radzą sobie w trudnych, ekstremalnych sytuacjach [3].

W literaturze odnajdujemy wiele definicji motywacji. Dotyczą one w dużej mierze motywacji do zaspokajania potrzeb, bądź motywacji do pewnych zachowań uzależnionych cechami osobowościowymi. Psychologowie są zgodni, co do tego, że zachowanie motywowane jest skierowane na konkretny cel i że zawsze idzie w parze z uaktywnieniem się organizmu.

Według J. Strelau, termin motywacja stosowany jest do opisu wszelkich mechanizmów odpowiedzialnych za uruchomienie, ukierunkowanie, podtrzymanie i zakończenie aktywności fizjologicznych i psychicznych zachowania. Dotyczy on zarówno mechanizmów zachowań prostych, jak i zachowań złożonych. Odnosi się także do mechanizmów wewnętrznych, jak i zewnętrznych, afektywnych i poznawczych [10].

Według F. Rheinberga motywacja to także pojęcie abstrakcyjne, którego nie da się obserwować bezpośrednio, oznacza aktywizujące ukierunkowanie aktualnego aktu życiowego na pozytywnie oceniany stan docelowy [7].

Zachowanie motywowane którymś właśnie z tych elementów, zależy od dwóch podstawowych czynników. Jednym z nich jest stwierdzenie przez człowieka, że wynik jest potrzebny, pożądany (użyteczność wyniku) oraz przekonanie o tym, że pożądany wynik można w danych warunkach osiągnąć z prawdopodobieństwem wyższym od zera.

Motywowanym zachowaniom według psychologów motywacji zawsze towarzyszy uaktywnienie się organizmu oraz zawsze jest ono skierowane na konkretny cel, potrzebę. Ta aktywność charakteryzuje się także wytrwałością i trwałością zachowania ukierunkowanego na osiągnięcie tego celu. Ważnym aspektem jest także intensywność zachowania, która także świadczy o motywacji [4].

Uważamy, że interesującym w uzasadnieniu skuteczności działań zawodowych człowieka jest traktowanie pojęcia motywacji

L. A. Pervina jako wyjaśniające pobudzenie, ukierunkowanie oraz zróżnicowanie działania, a także jego przyczyny [5].

Odmienne stanowisko przedstawia G. Mietzel. Według niego motywacja wyjaśnia przyczyny tego, co skłania istoty żywe do ruchu i utrzymania wybranego kierunku przynajmniej przez jakiś czas [4].

J. A. F. Stoner podaje motywację jako stan psychologiczny. Obejmuje ona czynniki powodujące, wytyczające i podtrzymujące zachowania człowieka. Motywacja dotyczy tego, co powoduje, że ludzie postępują w określony sposób. W odniesieniu do osób stosujących kierowniczy proces motywowania następuje wykorzystanie wiedzy o motywacji w dążeniu do wywierania wpływu na zachowania ludzi [11].

Naszym zdaniem, pojęcie motywacji współczesnego człowieka w kontekście jego skuteczności w działalności zawodowej powinno dotyczyć najpierw konkretnych osiągnięć w pracy. Warto przeanalizować odpowiednie czynniki motywacyjne.

Współcześni psychologowie bardzo często posługują się pojęciami takimi jak „popęd” oraz „motyw”, dla wyjaśnienia problematyki związanej z motywacją. Pojęcie „motyw” jest najczęściej używane w odniesieniu do potrzeb zakorzenionych psychicznie i społecznie, które z założenia są zasadniczo wyuczone przez doświadczenia osobiste. Według badacza L. A. Pervin’a motywy są hipotetycznymi stanami wewnętrznymi organizmu, które aktywizują zachowanie i popychają organizm do jakiegoś celu [5].

Inna definicja motywu mówi, że motyw to pojęcie wyjaśniające pobudzenie, ukierunkowanie oraz zróżnicowanie działania, a także jego przyczyny [5].

Zdaniem psychologów motywy mogą występować w postaci popędów, potrzeb i pobudek. Popęd to mniej lub bardziej ukierunkowany i mniej lub bardziej specyficzny niepokój pojawiający się w organizmie i uruchamiający czynności ukierunkowane na usunięcie tego niepokoju.

Według L. A. Pervin’a popęd jest to wewnętrzny bodziec powiązany ze stanem napięcia, wywołujący działania dążące do zmniejszenia tego napięcia. Wyróżnia on także popędy pierwotne i wtórne, gdzie popędy pierwotne są uwarunkowanymi biologicznie bodźcami wewnętrznymi, które wywołują określone zachowanie i kierują nim. Do popędów

pierwotnych można zaliczyć. Popędy wtórne są wyuczonymi bodźcami wewnętrznymi, nabywanymi przez skojarzenia z działaniami zaspokajającymi popędy pierwotne, na przykład lęk [5].

Motywacja to zespół czynników skłaniających nas do inicjowania, ukierunkowania i podtrzymywania określonej działalności. Liczba motywów, które wpływają na nasze myślenie i działanie jest bardzo duża, jednak psychologowie uważają, że dwa motywy społeczne są ważne szczególnie. Pierwszy dotyczy potrzeby posiadania słuszności, dotarcia do prawdy i zachowania się odpowiedniego do sytuacji. Drugi natomiast to potrzeba podtrzymania poczucia własnej wartości (wysokiej samooceny zależnej często silnie od opinii innych ludzi). Oba te motywy często pozostają ze sobą w sprzeczności [2].

Inne ważne motywy społeczne, często badane przez psychologów społecznych, to potrzeba consensusu (zgodności poznawczej), potrzeba kontroli nad środowiskiem (wpływu, sprawstwa) i potrzeba osiągnięć. Wskaźnikami motywacji „osiągnięciowej” są: ważność dokonania odkrycia, chęć zrobienia czegoś niezwykłego, wysoka pozycja materialna, kariera zawodowa, poczucie skuteczności, przypisywanie sukcesu własnym zdolnościom i trudom, poczucie wolności działania, zdolność do długotrwałej, wytężonej pracy [2].

Aby odpowiednio motywować należy rozpoznać potrzeby danego człowieka i na nie kłaść nacisk przy oddziaływaniu na motywację jednostki. Jednym z najważniejszych czynników determinujących zachowania i jakości życia człowieka jest siła procesów motywacyjnych, zwłaszcza skierowanych na aktywność zawodową.

Proces motywacyjny jest konkretnym przejawem motywacji i rozumie się go jako proces regulacji, czyli sterowania czynnościami tak, aby doprowadziły one do określonego celu (punktu). Aby powstał proces motywacyjny muszą być spełnione dwa podstawowe warunki:

- musi zostać wyznaczony cel, czyli wynik działania, który musi być przez podmiot postrzegany jako użyteczny;

- człowiek musi mieć przekonanie o tym, że dany cel da się w danych warunkach osiągnąć z prawdopodobieństwem większym od zera.

To właśnie motywacja ma na celu ukierunkowanie zachowań jednostki tak, aby prowadziły do uzyskania wytyczonego

stanu rzeczy lub zaspokojenia określonej potrzeby [5].

Warto przeanalizować też pojęcie wyuczonej bezradności jako zjawiska towarzyszącego motywacji i jej braku. Pojęcie wyuczonej bezradności i badania nad tym problemem wprowadził Martin Seligman [5]. Jego teoria przedstawia zmiany w zachowaniu w sytuacji ciągłego doświadczania braku kontroli nad biegiem zdarzeń, a zwłaszcza nad zdarzeniami ważnymi dla człowieka. Dowodzi on, że częste doświadczanie przez organizm niekontrolowanych wzmocnień, a więc braku związku między własnym zachowaniem a następującymi po nim wzmocnieniami, wywołuje tak zwany zespół wyuczonej bezradności. Człowiek o takim stylu działania odczuwa, że obecne i przyszłe jego działania niczego nie zmienią. Na zespół ten składają się:

- negatywne stany emocjonalne, obniżona samoocena;

- apatia, zniechęcenie, brak motywacji do działania;

- niedostrzeganie przez podmiot związku między własnym zachowaniem a jego następstwami, efektami, także w przypadku sukcesu.

Najistotniejszą kwestią, na jaką zwrócono uwagę jest poczucie kontroli według teorii J. Rottera. Teoria ta jest typową teorią interakcyjną oraz poznawczo- behawioralną i społeczno- uczeniową [5].

Motywacja może być wewnętrzna bądź zewnętrzna.

Ludzie z wewnętrznym umiejscowieniem źródła kontroli uważają, że wzmocnienia czy skutki zależą od ich postępowania, podczas gdy zdaniem osoby z zewnętrznym umiejscowieniem źródła kontroli wszystko zależy od szczęścia, losu, przypadku lub innych sił zewnętrznych. Ci pierwsi są zdania, że ich los jest w ich rękach, ci drudzy myślą, że ich własne działania nie mają żadnego znaczenia. Ludzie umieszczający źródło kontroli na zewnątrz czują się bezradni wobec rozgrywających się wydarzeń [5].

Najważniejszymi pojęciami w teorii J. Rottera są wzmocnienia (wszystko, co ma mieć wpływ na zachowanie) oraz oczekiwania. Pojęcia te opisują osobowość człowieka. Wzmocnienia to podstawa kształtowania osobowości- one bowiem tworzą zespół doświadczeń prowadzących do rozwoju subiektywnych oczekiwań. Jednym z takich najważniejszych u J. Rottera oczekiwań jest przekonanie o umiejscowieniu kontroli. Dotyczy

ono tego, na ile własne działania i oczekiwane wzmocnienia zależą od samego człowieka, a na ile są one wynikiem wpływu okoliczności zewnętrznych. Osoby przekonane o tym, że skutki ich zachowania zależą od ich własnych wysiłków, posiadanych właściwości, są określane jako osoby z poczuciem kontroli wewnętrznej, natomiast osoby przekonane o tym, że wszelkie pozytywne sytuacje mające miejsce w jego życiu to efekt szczęścia, losu, czyli czegoś, na co one same nie mają bezpośredniego wpływu, można określić jako osoby o poczuciu kontroli zewnętrznej [1].

Analizując wyżej wymienione można stwierdzić że głównymi wartościami człowieka w rozwoju jego motywacji osiągnięć są:

- odpowiedzialność za własną przyszłość, wiara w siebie;
- gotowość do pracy w grupie;
- zdolność do ustalenia celów, które są możliwe do zrealizowania;
- zdolność do ryzyka;
- zdolność do analizy i projektowania wyników działalności;
- potrzeba satysfakcji, uznania własnej wiedzy, dzięki której można radzić sobie z powierzonym zadaniem.

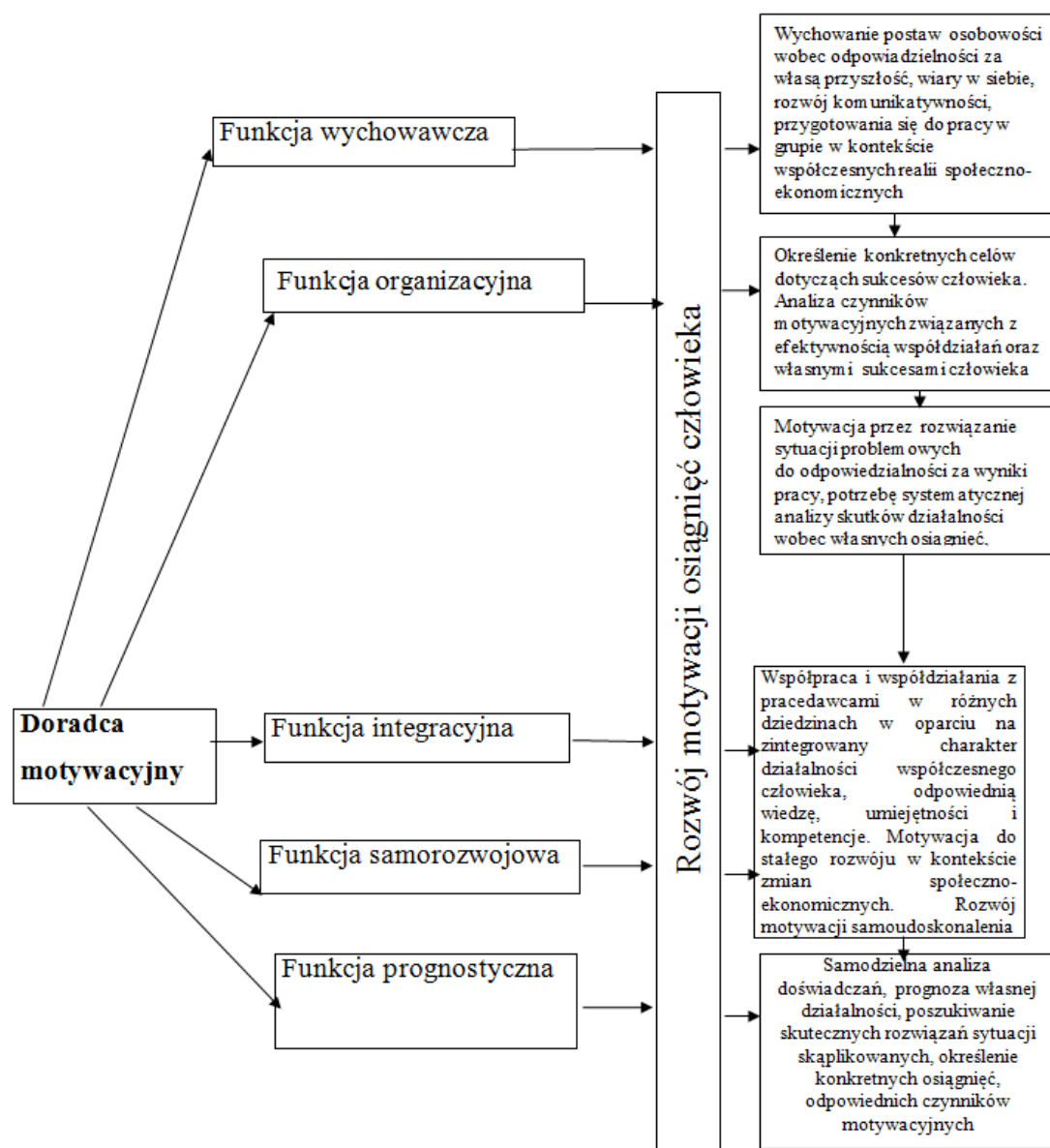
**Uogólnienie i projektowanie własnych idei i pomysłów.** Należy podkreślić że motywacja osiągnięć to odpowiedzialność za własną przyszłość, własne działania, gotowość do prognozy działań, do współzawodnictwa, do doskonalenia siebie. Najważniejszym składnikiem motywacji osiągnięć jest pewność siebie. Jednostka, która wierzy we własne możliwości, wierzy w to, że jej się uda, wykazuje niewielką obawę przed porażką, na ogół będzie odznaczała się wielką współzawodniczością w różnych sytuacjach – w pracy społecznej, zawodowej. Co więcej – będzie robiła to z radością, przyjemnością, niemal z pasją. Jednostki posiadające wysoką potrzebę osiągnięć, będą po prostu osiągały satysfakcję zmierzając do określonego celu lub będą chciały uzyskać znakomite wyniki we wszystkich działaniach, których się podejmują. Jednak, jak wskazują wyniki naszych badań,

brakuje tej pełności, samodzielności, wiary w siebie, w możliwość osiągnięcia własnych sukcesów nawet większości badanych młodych ludzi. Potrzebują oni odpowiedniej pomocy doradczej.

Naszym zdaniem, praca doradcy motywującego człowieka do osiągnięć powinna opierać się na indywidualne czynniki motywacyjne, zabezpieczające harmonię pomiędzy osobistymi sukcesami i sukcesami organizacji. Główne funkcje doradcy w rozwoju motywacji osiągnięć człowieka to są: wychowawcza, organizacyjna, integracyjna, samorozwojowa i prognostyczna. Proponujemy następujący model funkcjonalny pracy doradcy w rozwoju motywacji osiągnięć człowieka (rys. 1).

Należy podkreślić że ważnym w pracy doradcy jest rozwój aktywności i samodzielności człowieka, jego zdolności analitycznych i prognostycznych w poszukiwaniu skutecznych rozwiązań skąplikowanych sytuacji. Jednostka, która dobrze orijentuje się w środowisku, jest aktywna i wierzy we własne możliwości, wierzy w to, że jej się uda, wykazuje niewielką obawę przed porażką, na ogół będzie odznaczała się wielką współzawodniczością w różnych sytuacjach – w pracy społecznej i zawodowej. Również człowiek powinien umieć poszukiwać własne „drogi”, potrafić zapoznać się z realnymi problemami i sytuacjami, wchodzić w konkretne środowisko, realizować określone cele, nabywać doświadczeń, dotyczących osiągnięć konkretnych osób.

**Wnioski.** Otóż, do głównych składników motywacji osiągnięć należą: określenie i realizacja konkretnych celów; potrzeba osiągnięć, poszukiwanie sytuacji opartych na współczesne realii, odpowiednią wiedzę, umiejętności i kompetencje. Rozwój motywacji osiągnięć człowieka powinien przewidywać nadanie pomocy doradczej w oparciu na samoanalizę, samoudoskonalenie, gotowość do stałego rozwoju w kontekście zmian społeczno-ekonomicznych, postrzeganie sytuacji osiągnięcia sukcesów; chęć być najlepszym.



(źródło własne)

Rys.1: Model funkcjonalny doradcy w rozwoju motywacji osiągnięć człowieka

### Bibliografia

1. H. Gasiul. Psychologia osobowości. Nurty, teorie, koncepcje/ H. Gasiul.- Wyd. Difin: Warszawa, 2006.- s. 151.
2. H. Hamer. Psychologia społeczna. Teoria i praktyka/H. Hamer. - Wyd. Difin: Warszawa, 2005, s.109-127.
3. J. E. Karney. Podstawy psychologii i pedagogiki pracy, Wyd. WSH im. A. Gieysztora, Pułtusk 2004.- s. 188- 232.
4. G. Mietzel. Wprowadzenie do psychologii / G. Mietzel .-Wyd. GWP: Gdańsk 2000.- s. 259- 268.
5. L. A. Pervin, O. P. John. Osobowość: teoria i badania/ L. A. Pervin, O. P. John.- Wyd. : UJ Kraków, 2002. s. 40-143.
6. S. A. Rathus. Psychologia współczesna: lepiej, więcej, przystępniej/ S. A. Rathus.- Wyd. : GWP, Gdańsk , 2004.- s. 411- 442.

7. F. Rheinberg. Psychologia motywacji/ F. Rheinberg.- Wyd.: WAM, Kraków, 2006.- s. 18-45.
8. D. P. Schultz, S. E. Schultz. Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy/ D. P. Schultz, S. E. Schultz.- Wyd.: PWN, Warszawa, 2008.- s.- 232-281.
9. H. Sęk. Psychologia kliniczna/ H. Sęk.- Wyd.: PWN, Warszawa, 2005.- s. 110- 122.
10. J.Strelau. Psychologia/ J.Strelau.- t. 2.- Wyd.: GWP, Gdańsk, 2005.- s.403- 427.
11. J. A. F. Stoner, R. E. Freeman, D. R. Gilbert. Kierowanie/ J. A. F. Stoner, R. E. Freeman, D. R. Gilbert.- Wyd. : PWE, Warszawa, 2001. - s. 311-378.
12. www.psychologia.pl dane z dnia 17.11.2007 r.

## Реферат

### Основи розвитку в людини мотивації досягнень

**Валентина Лозовецька,**

*доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії професійної кар'єри ІНТОН НАПН України,*

#### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

мотивація, людина, діяльність, мотив, мотивування, ціль, результат, мотивація досягнень

У статті розглянуто мотивацію досягнень людини та відповідні форми людської поведінки. Психологи розрізняють дві основних групи мотивів. Перша стосується досягнення справедливого рішення, пошуку істини, формування відповідної ситуаційної поведінки. Друга пов'язана з необхідністю зберегти почуття власної гідності, самоповаги, зумовленої думкою інших людей. Інші важливі мотиви стосуються когнітивної відповідності, співіснування із навколишнім середовищем. Людині властива мотивація досягнень, коли існує почуття зв'язку між власними діями та їх результатами. Мотивація досягнень передбачає здатність людини відповідати за своє майбутнє. Найбільш важливим компонентом мотивації досягнення є впевненість у собі. Людина, яка вірить у себе, в те, що їй вдасться подолати всі труднощі і досягти поставлених цілей, є здатною до звершень. До основних компонентів мотивації досягнень відносяться: конкретні цілі; усвідомлена потреба досягнень, устремління щодо пізнання реальних умов діяльності, пошуку ситуацій, що передбачають співпрацю з сучасними працевлаштувачами відповідні знання, навички і компетенції. Основою мотивації досягнень сучасної людини є: самовдосконалення, здатність до ризику, готовність до сталого розвитку в контексті соціально-економічних змін, сприйняття професійної діяльності як ситуації досягнення успіху. На наш погляд, робота консультанта, який мотивує людину до досягнень, має передбачати застосування індивідуальних мотиваційних чинників, які забезпечували б гармонійне поєднання особистих успіхів та успіхів організації. Основні функції консультанта – це, насамперед, виховна, організаційна, інтегративна, саморозвиваюча і прогностична. Відповідне мотивування потребує знань щодо особливостей поведінки людини. Мотивація людини, з точки зору її успішності, в тому чи іншому виді діяльності має бути спрямована на досягнення конкретних цілей та результатів у соціальному та професійному середовищі.

## Abstract

### Development basis of a person's motivation achievements

**Valentyna Lozovetska,**

*Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,  
Chief researcher Professional life Laboratory,  
Institute of vocational education and training of NAPS of Ukraine*

#### KEY WORDS:

motivation, human, activity, motive, motivation, purpose, result, achievement motivation

The article deals with the motivation of achievement and appropriate forms of human behavior. Psychologists distinguish two main groups of motives. The first concerns the achievement of a just solution, the search for truth, formation of appropriate situational behavior. The second is the need to maintain a sense of dignity, self-respect due to the opinion of other people. Other important motives relate to cognitive matching, coexistence with the environment, the need for achievement in a particular field of activity, in particular, specific discoveries, the desire to do something different, to reach a high level of financial status, to implement the planned career. It is stressed that in the case of essence of human nature motivation based on the sense of connection between human actions and their results, namely the internal sense of control, a person is successful. Achievement motivation involves a person's ability to take responsibility for the future, considering the fact that people with internal locus of control deal better with difficult situations while achieving success. The most important component of achievement motivation is self-confidence. The one, who believes in himself and knows him to be able to cope with life's difficulties in achieving goals, is able to succeed. The main components of achievement motivation are: specific objectives, conscious need for achievements, and the desire to know the real conditions of activity, search for favorable circumstance of cooperation with the

employers, appropriate knowledge, skills and competence. The basic principles of achievement motivation of a person nowadays are: self-improvement, the ability to take risks, readiness for sustainable development in the context of socio-economic changes, systemic perception of the activity situations as situations of achieving success. In our opinion, motivating the person to achievements the consultant's work should include the use of individual motivational factors that would ensure a harmonious combination of personal success and success of the organization. The main functions of the consultant are educational, organizational, integrative; self-developmental and predictive. Motivation from the point of view of person's achievements and success in different kinds of activity should be aimed at specific objectives and outcomes. Appropriate motivation requires knowledge on choice of techniques to influence the people's behavior in today's social and professional environment

---

### References

1. H. Gasiul. Psychologija osobystosti. Napriamy, teoriya, koncepcii / H. Gasiul.- Wyd. Difin: Warszawa, 2006.- s. 151.
2. H. Hamer. Socialna psychologija. Teorija i praktyka / H. Hamer. - Wyd. Difin: Warszawa, 2005, s.109-127.
3. J. E. Karney. Osnovy psichologii i pedagogiky pracy, Wyd. WSH im. A. Gieysztora, Puwtusk 2004.- s.188- 232.
4. G. Mietzel. Wstup do psichologii / G. Mietzel .-Wyd. GWP: Gdańsk 2000.- s. 259 - 268.
5. L. A. Pervin, O. P. John. Osobystist: teorija i doslidzennia / L. A. Pervin, O. P. John.- Wyd. : UJ Kraków, 2002. s. 40-143.
6. S. A. Rathus. Suchasna psychologija: krashche, bilshe, dostupnishe / S. A. Rathus.- Wyd. : GWP, Gdańsk , 2004.- s.411- 442.
7. F. Rheinberg. Psychologija motywacii / F. Rheinberg. - Wyd.: WAM, Kakiw, 2006.- s. 18-45.
8. D. P. Schultz, S. E. Schultz. Psychologija ta wyklyky teperishnoi pracy / D. P. Schultz, S. E. Schultz.- Wyd: PWN, Warszawa, 2008. - s. 232-281.
9. H. Senk. Kliniczna psychologija / H. Senk.- Wyd.: PWN, Warszawa, 2005.- s. 110- 122.
10. J. Strelau. Psychologija / J. Strelau.- t. 2.- Wyd.: GWP, Gdańsk, 2005.- s.403- 427.
11. J. A. F. Stoner, R. E. Freeman, D. R. Gilbert. Keruwannia / J. A. F. Stoner, R. E. Freeman, D. R. Gilbert.- Wyd. : PWE, Warszawa, 2001. - s. 311-378.
12. [www.psychologia.pl](http://www.psychologia.pl) dane z dnia 17. 11. 2007r.



UDK 377/378:316.454.52:811.112.2

## DEUTSCHUNTERRICHT IN DER BERUFSBILDENDEN SCHULEN

**Anne Sass,**  
*Selbstständige DaF/DaZ-Trainerin  
für Fach- und Führungskräfte,  
Fortbildnerin und Supervisorin*

### SCHLÜSSEL

#### WÖRTER:

fach- und  
berufsbezogener  
Deutschunterricht,  
Kommunikative  
Anforderungen am  
Arbeitsplatz, Szenario,  
sprachlich-  
kommunikative  
Handlungsfähigkeit

---

### Referat

Der Artikel stellt die Merkmale der deutschen Sprache als die fach- und berufsbezogene Sprache der in Berufsbildungseinrichtungen in Deutschland.

Auf der Grundlage der Forschung sind die Merkmale und Unterschiede in Deutsch als Alltagssprache und fach- und berufsbezogene Unterricht zu lernen. Ein solches Beispiel ist das Forschungsprojekt «Deutsch am Arbeitsplatz», das am Institut für Auslandsgermanistik in Zeitraum von 2007 bis 2011 im Unternehmen «Volkswagen» durchgeführt wurde. Die Ergebnisse dieser Studie zeigten eine völlig andere Sprache und Besonderheiten der Kommunikation am Arbeitsplatz als im Alltag. Die wichtige Aufgaben, um die Inhalte der Bildung zu bilden, sind: spezifischer Situationen der Fachkommunikation in deutscher Sprache zu bestimmen, den Kreis der Gesprächspartner zu skizzieren, Ziele der sprachlich-kommunikative Handlungsfähigkeit festzustellen. Ein spezielles Beispiel nach kommunikativen Bedürfnisse ist im Berufs «Mechatroniker» gezeigt. Ein wichtiges Ergebnis der Forschung ist, dass fach- und berufsbezogener Deutschunterricht auf die Bedürfnisse der Fachkommunikation, die Teilnehmer des Produktionsprozesses und der direkten Beschäftigung zu konzentrieren. Eine besondere Rolle spielt dabei Dialoge, die nicht nur einzelne Wörter sondern auch ganze Strukturen zu untersuchen soll.

Nach den Untersuchungen geklärt ist die Unterschiede zwischen allgemeinsprachliche und berufsbezogener Deutschunterrichtin und Beispiele für Fachsprache am Arbeitsplatz beschreibt.

---

### „Es fängt schon beim Begrüßen an“ Deutschunterricht an berufsbildenden Schulen

Mal angenommen, ich würde Schülerinnen und Schüler an berufsbildenden Schulen fragen, wozu sie Deutsch lernen: Viele würden wahrscheinlich antworten, „...weil wir Deutsch lernen müssen!“ Wie müsste der Unterricht mit dem zukünftigen Berufsalltag verbunden sein, damit die Lernenden antworten würden: „...weil wir Deutsch später für die Arbeit brauchen!“

### Allgemein versus fach- und berufsbezogener Deutschunterricht

Schauen wir uns in diesem Kontext zunächst einmal an, wie sich allgemeinsprachlicher von fach- und berufsbezogenem Unterricht unterscheidet:

Allgemeinsprachliche Kurse folgen zumeist einer auf die Niveaustufen des Referenzrahmens ausgerichteten Progression. In berufssprachlichen Kursen hingegen steht der konkrete auf den Arbeitsplatz bezogene sprachliche Bedarf im Mittelpunkt.

Wie genau diese Unterschiede sichtbar werden, zeigen u.a. die Ergebnisse des 2007-2011 von der Volkswagenstiftung geförderten Projektes Deutsch am Arbeitsplatz. Im Rahmen des Projektes hat das Institut für

Auslandsgermanistik/Deutsch als Fremd- und Zweitsprache der Universität Jena 56 an verschiedenen Arbeitsplätzen aufgezeichnete Gespräche und 100 E-Mails durch einen Vergleich mit den in *Profile Deutsch* (vgl. Glaboniat/Müller u.a. 2005) dargestellten sprachlichen Anforderungen analysiert.

Ein Ergebnis dieser Arbeit ist, dass die Niveaustufen des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens den situativen Kontext, prosodische Merkmale und auch phonetische Verschleifungen unberücksichtigt lassen. Außerdem erlaubt allein die Progression der Niveaustufen keine gesicherten Aussagen über sprachlich-kommunikative Handlungsfähigkeit am Arbeitsplatz: „Eine spezifische Handlungssituation am Arbeitsplatz umfasst niveauübergreifende sprachliche Strukturen. Authentische Sprachhandlungen sind nicht gradierbar.“ (Berg/Grünhage-Monetti/Kuhn/Svet, 2013: 15).

### Kommunikative Anforderungen am Arbeitsplatz

Daher sollte ein fach- und berufsbezogener Unterricht konsequent auf die für den beruflichen Alltag relevanten Kommunikationssituationen abgestimmt sein.

Um zu erschließen, welche kommunikativen Bedarfe die jeweiligen

Lerngruppen haben, bieten die folgenden Fragen erste Anhaltspunkte:

- In welchen Situationen werden die Lernenden zukünftig auf Deutsch kommunizieren?

- Mit wem werden sie Gespräche führen?

- Was ist das Ziel dieser Interaktionen?

**Beispiel: Mechatroniker**

Schauen wir uns diese Fragen anhand eines konkreten Beispiels an: Ein Jugendlicher, der den Beruf des Mechatronikers erlernen möchte, absolviert ein Praktikum bei einer deutschen Firma:

Folgende sprachlichen Anforderungen werden wahrscheinlich bereits an den ersten Praktikumstagen an ihn gestellt:

- die Kolleginnen und Kollegen begrüßen
- den Chef/die Chefin begrüßen
- sich vorstellen und über eigene Interessen sprechen (Small Talk)
- auf Fragen zur persönlichen Situation reagieren

- Arbeitsanweisungen verstehen
- bei Unklarheiten nachfragen
- Informationen zu Arbeitsabläufen an Kolleginnen/Kollegen weitergeben
- Arbeitsabläufe schriftlich dokumentieren (...).

**Fach- und Berufsbezogener Deutschunterricht ist bedarfs-, teilnehmer- und handlungsorientiert**

Diese zugegebenermaßen auf keinen Fall vollständige Liste zeigt auch, dass ein fach- und berufsbezogener Deutschunterricht immer bedarfs-, teilnehmer- und handlungsorientiert sein sollte. Es geht nicht darum, das gesamte Paradigma der deutschen Sprache zu vermitteln, sondern die für die jeweilige Situation relevanten Redemittel und Strukturen. Genauso wenig geht es darum, Fachwissen und/oder Fachwortschatz in der Fremdsprache zu erwerben.

Im Mittelpunkt des Unterrichts stehen die oben genannten sprachlichen Interaktionen.

So könnten z. B. zum Thema „bei Unklarheiten nachfragen“, entsprechende Redemittel anhand eines Hörverstehens/Musterdialogs in einem situativ eingebetteten Kontext eingeführt werden:

- Könnten Sie bitte etwas langsamer sprechen!

- Das habe ich noch nicht so ganz verstanden. Könnten Sie das bitte wiederholen?

- Was meinen Sie mit...?

- Habe ich Sie richtig verstanden..., Meinen Sie, dass...?

- Könnten Sie das bitte kurz zusammenfassen!

Anschließend werden die Redemittel anhand von Minidialogen trainiert; zwei Personen unterhalten sich über ein Thema ihrer Wahl und die dritte Person muss unterbrechen, nachfragen und das Gehörte zusammenzufassen. Ein effektives Lernen wird an dieser Stelle erzielt, indem die Lernenden nicht einzelne Wörter, sondern die genannten Redemittel als ganze lexikalische Einheiten, Chunks, lernen. Diese können sie in realen Sprechsituationen schneller abrufen, da das Kurzzeitgedächtnis bei beschränkter Kapazität so mehr Informationen verarbeiten und behalten kann (vgl. Döpel 2010: 35). Konkrete auf die zukünftige Situation als Praktikant abgestimmte Situationen werden anhand von verschiedenen Rollenspielen geübt, sodass die Lernenden die neu erlernten Redemittel mehrfach anwenden können.

Darüber hinaus werden – falls erforderlich – die für die entsprechende Kommunikationssituation relevanten Strukturen vertieft (z.B. Gebrauch des Konjunktivs bei höflichen Bitten, Wortstellung bei Nebensätzen mit *dass*). Diese Art der Grammatikvermittlung ist konkret und anwendungsbezogen und unterstützt autonome Lernprozesse, da sie die Strukturen direkt anhand der relevanten im beruflichen Alltag auftauchenden Kontexte bewusst macht.

### Unterschied zwischen allgemein- und berufssprachlichem Deutschunterricht

Aspekt	allgemein	berufsbezogen
<b>Ziel</b>	sprachliche Orientierung	Kommunikation im Beruf
<b>Bereich</b>	allgemein	fokussiert
<b>Basis</b>	Sprachsystem	berufliche Anforderungen
<b>Orientierung</b>	Niveaustufen	Teilnehmende
<b>Prinzip</b>	standardisiert	individualisiert
<b>Form</b>	Themen/Texte/ Fertigkeiten	spezifische Handlungssituationen
<b>Materialien</b>	Lehrwerke	maßgeschneidert
<b>Arbeitsweise</b>	linear/sukzessive	prozessorientiert

Grafik nach: Weissenberg, Sprachbedarfsermittlung (2012)

Viele Lehrende werden nun sagen, dass ein solcher Unterricht kaum zu realisieren ist, da zum einen die curricularen Rahmenbedingungen nicht gegeben sind und zum anderen häufig nicht die Zeit vorhanden ist, passgenaue Materialien für den jeweiligen Kurs zu entwickeln.

Das ist gewiss richtig und dennoch ist es möglich, schnell und effizient, gemeinsam mit den Schülerinnen und Schülern für sie relevante Themen zu bearbeiten.

#### Beispiel: über Tätigkeiten sprechen

Sie möchten über das Thema Tagesabläufe sprechen und die Jugendlichen lernen dazu die

Tagesabläufe von deutschen Auszubildenden kennen. Zahlreiche Beispiele finden Sie unter [www.planet-beruf.de](http://www.planet-beruf.de). Hier gibt es Texte und auch Videoclips die Berufsbilder und Tagesabläufe von deutschen Jugendlichen zeigen und einfach für den Unterricht adaptiert werden können.

So lernen die Jugendlichen nicht nur Wörter und Situationen kennen, die für ihren späteren Beruf von Bedeutung sind, sondern erhalten auch Einblick in den Arbeitsalltag eines Auszubildenden, z. B. eines Malers und Lackierers.

#### Tagesablauf Mechatroniker/in

##### Tagesablauf eines Mechatronikers

Hallo, ich heiße Sebastian. Ich bin 17 Jahre und im zweiten Ausbildungsjahr zum Mechatroniker. In meinem Beruf stelle ich Einzelteile für Kraftwerksanlagen her und prüfe sie.

Begleite mich doch einen Tag durch meinen Beruf!

##### Tagesabschnitte

- » 7:00 - 8:00 Uhr: Tagesaufgabe besprechen
- » 8:00 - 10:00 Uhr: Werkstück anfertigen
- » 10:00 - 12:30 Uhr: Werkstück einbauen
- » 12:30 - 13:00 Uhr: Versuch durchführen
- » 13:00 - 14:30 Uhr: Versuch auswerten
- » 14:30 - 15:00 Uhr: Ergebnisse dokumentieren

Quelle: [www.planet-beruf.de](http://www.planet-beruf.de)

*Wenn in Ihren Klassen Jugendliche mit unterschiedlichen Berufszielen sind, könnten Sie in Ihrem Kurs auch sogenannte Jobmessen organisieren. Ihre Lernenden recherchieren zu Ihrem Traumberuf im Internet, bereiten Präsentation vor und stellen Ihre Berufe den anderen Teilnehmenden auf einer im Klassenraum organisierten Jobmesse vor.*

*Derartige Projekte motivieren die Teilnehmenden und bieten darüber hinaus*

*einen hohen Informationswert und Lerneffekt für alle Beteiligten.*

#### **Bewerbung für ein Praktikum**

Ein weiteres Thema für den berufsbezogenen Unterricht ist die Bewerbung für ein Praktikum. Da die Textsorte Bewerbung für die meisten auf einer niedrigen Niveaustufe tatsächlich eine Herausforderung darstellt, kann mit dem Ausfüllen von Bewerbungsbögen begonnen werden:

#### **BEWERBUNG FÜR EIN PRAKTIKUM**

im Bereich	
Familienname	
Vorname	
Geburtsdatum	
Schule	
Schulabschluss	
Praktikumszeitraum	
Das kann ich gut	
Meine Hobbys/Interessen	
Was ich sonst noch sagen möchte	

*Quelle: Mobil mit Deutsch, Goethe Institut  
Paris 2016*

Darüber hinaus können die Lernenden sich auf ein Vorstellungsgespräch für einen Praktikumsplatz vorbereiten und sich auch darüber austauschen, wie sie sich bei einem Bewerbungsgespräch verhalten sollten.

Videos, wie z. B. „Vorstellungsgespräch – so wird es nicht gemacht“ ([www.youtube.de](http://www.youtube.de)) zeigen auf witzige Art und Weise, wie sich Jugendliche während eines Gesprächs nicht verhalten sollten und können als Grundlage für einen solchen Austausch dienen.

Auch am Beispiel des Themas Bewerbung für ein Praktikum wird ersichtlich, dass es bei der Vermittlung von Deutsch für berufliche Kontexte eher um das Schaffen von spannenden

authentischen Kommunikationssituationen als um das Erschließen von sprachlich sehr komplexen fachlichen Details geht.

**Szenario: „Den Zündschalter kann ich nicht finden...“**

Komplexere Kommunikationssituationen lassen sich insbesondere durch Lernszenarien trainieren.

So könnte ein Szenario 1. Tag im Praktikum auf der folgenden Situation basieren:

*Peter möchte Mechatroniker werden und hat sich bei der Firma Kleinmeier & Co als Praktikant beworben. Die Firma ist spezialisiert auf die Herstellung von elektronischen Autoteilen. Per E-Mail wird er*

*darüber informiert, wann er am 1. Praktikumstag, wo sein soll, wie seine Chefin heißt und welche Arbeitskleidung er braucht.*

*Am ersten Tag kommt er in die Firma und lernt seinen Chef und zwei seiner Kollegen kennen.*

*Die Kollegen bitten ihn darum, einen Zündschalter aus dem Lager zu holen, aber Peter findet diesen Schalter nicht und muss nochmals telefonisch nachfragen....*

Ein solches Szenario, bietet ein großes Repertoire an kommunikativen Handlungen und würde ganz gezielt die folgenden sprachlichen Kompetenzen trainieren:

- auf eine Zusage für einen Praktikumsplatz angemessen antworten
- sich der Chefin und auch den Kollegen vorstellen
- sich mit den Kollegen über Alltagsthemen unterhalten
- eine Anweisung verstehen und gegebenenfalls nachfragen

(Weiterführende Informationen zur Szenario-Methode für den berufsbezogenen Deutschunterricht finden Sie in: Sass/Eilert-Ebke 2014)

Darüber hinaus können so alle für den beruflichen Kontext relevanten Kommunikationssituationen aufgegriffen werden, wie E-Mails, formelle und informelle Gespräche sowie Telefonate und zugleich üben die Teilnehmenden, unterschiedliche sprachliche Register zu verwenden.

Der Gewinn eines solchen auf berufsbezogene Kontexte abgestimmten Unterrichts ist es, dass die Schülerinnen und Schüler genau das üben, was für Kommunikationssituationen an ihrem zukünftigen Arbeitsplatz relevant ist. Das Erarbeiten von Redemitteln, das Lesen und Hören von auf ihren Arbeitsbereich abgestimmten Texten, Wortschatz und Strukturen sowie Rollenspiele und auch Lernszenarien sind eine gute Basis für einen an der Wirklichkeit der Arbeitswelt orientierten fach- und berufsbezogenen Deutschunterricht.

Und vielleicht sagen die Lernenden dann ja zukünftig. Wir lernen Deutsch, weil wir es für unser Praktikum/unsere Arbeit brauchen.

### Referenzen:

1. Berg, Wilhelmine, Grünhage-Monetti, Matilde, Kuhn, Christina; Svet, Anna (2013): *Materialien zum Modul „Sprachdidaktische Analyse: Zur Integration gehört, Spaß, Witz, Ironie, ne Sprache, die Firmensprache (Betriebsleiter Kunststoff), Deutsch als Arbeitsplatz, Eine Fortbildungsreihe zur Zweitsprachenförderung in Betrieben*, unveröffentl. Manuskript. Jena: Institut für Auslandgermanistik/Deutsch als Fremd- und Zweitsprache.
2. Döpel, Martin G. (2010): Chunk. In: Barkowski, Hans; Krumm, Hans-Jürgen (Hrsg.): *Fachlexikon Deutsch als Fremd- und Zweitsprache*. Tübingen & Basel: A. Francke, 34-35.
3. Eilert-Ebke, Gabriele; Hartmann-Scheer, Ingrid (2012): *Berufsorientierte Sprachen für Schüler*. Skylight GmbH, www.bof-schueler.de (Zugriff: 4.4.2013).
4. Globoniat, Manuela; Müller, Martin; Rusch, Paul; Schmitz, Helen; Wertenschlag, Lukas (2005): *Profile Deutsch. Lernzielbestimmungen, Kannbeschreibungen, und kommunikative Mittel. Niveau A1-A2, B1-B2, C1-C2*. Berlin und München: Langenscheidt.
5. Sass, Anne; Eilert-Ebke, Gabriele (2014): *Szenarien im berufsbezogenen Unterricht Deutsch als Zweitsprache*, IQ Netzwerk: Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch, Hamburg
6. Sass, Anne (2013): „Wozu sprechen am Arbeitsplatz? Es wird dort ja doch nur gearbeitet!“ Szenarien im berufsbezogenen Deutschunterricht in: *Kiefer; Efinger; Jung; Middeke, Berufsfeld-Kommunikation Deutsch*, S. 199 – 212.
7. Tellmann, Udo; Müller-Trapet, Jutta; Jung, Matthias (2012): *Berufs- und fachbezogenes Deutsch. Grundlagen und Materialerstellung nach dem Konzept von IDIAL<sup>4</sup>P*. Göttingen: Universitätsverlag.
8. Weissenberg, Jens (2010): Sprachliche-Kommunikative Handlungsfelder am Arbeitsplatz. In: *Deutsch als Zweitsprache*, 2/2010, 13-24.
9. Weissenberg, Jens (2012): *Sprachbedarfsermittlung im berufsbezogenen Unterricht Deutsch als Zweitsprache*. IQ-Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch. Hamburg: Netzwerk Integration durch Qualifizierung.

### Реферат

#### Німецька мова як мова професійного спрямування в закладах професійної освіти

Анне Засс,

*незалежний викладач німецької мови для фахівців,  
керівників, супервайзерів Інститут Гьоте (Німеччина)*

#### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

німецька мова професійного спрямування, комунікативні потреби на робочому місці, сценарій навчання, здатність до фахового спілкування

У статті представлено особливості вивчення німецької мови як мови професійного спрямування у закладах професійної освіти Німеччини.

На основі проведених досліджень визначені особливості та відмінності у вивченні німецької мови як мови повсякденного вжитку та мови професійної спрямованості. Одним із таких досліджень є приклад проекту «Німецька мова на робочому місці», що проводився Інститутом германістики в період з 2007 по 2011 рр. на підприємстві «Фольксваген». Результати цього дослідження показали зовсім іншу специфіку мовно-комунікативної діяльності на робочому місці, ніж у повсякденному житті. Для формування змісту навчання важливими завданнями стали такі, як: визначення конкретних ситуацій спілкування німецькою мовою в майбутній професійній діяльності, окреслення кола співрозмовників, мети комунікативної діяльності. Конкретний приклад комунікативної потреби показаний на професії «Мехатронік». Важливим висновком дослідження є те, що при вивченні професійної німецької мови насамперед необхідно орієнтуватись на потреби виробничого спілкування, учасників виробничого процесу та на безпосередню трудову діяльність. Особливу роль при цьому відіграє діалогічне мовлення, що спрямоване на вивчення не окремих слів, а цілих структур.

За результатами досліджень з'ясовані відмінності у вивченні німецької мови для повсякденного вжитку та професійної спрямованості та описані приклади використання професійної мови в процесі трудової діяльності.

### Реферат

#### Немецкий язык как язык профессиональной направленности в заведениях профессионального образования

Анне Засс,

*независимый преподаватель немецкого языка для специалистов,  
руководителей, супервайзеров Институт Гёте (Германия)*

#### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

немецкий язык профессиональной направленности, коммуникативные потребности на рабочем месте, сценарий обучения, способность к профессиональному общению

В статье представлены особенности изучения немецкого языка как языка профессиональной направленности в заведениях профессионального образования Германии.

На основе проведенных исследований определены особенности и отличия в изучении немецкого языка как языка повседневного потребления и языка профессиональной направленности. Одним из таких исследований есть пример проекта «Немецкий язык на рабочем месте», который проводился Институтом германистики в период с 2007 по 2011 гг. на предприятии «Фольксваген». Результаты этого исследования показали совсем другую специфику языково-коммуникативной деятельности на рабочем месте, чем в повседневной жизни. Для формирования содержания обучения важными задачами стали такие, как: определение конкретных ситуаций общения на немецком языке в будущей профессиональной деятельности; определение круга собеседников; цели коммуникативной деятельности. Конкретный пример коммуникативной потребности показан на профессии «Мехатроник». Важным выводом исследования является то, что при изучении профессионального немецкого языка прежде всего необходимо ориентироваться на нужды производственного общения, участников производственного процесса и на непосредственную трудовую деятельность. Особую роль при этом играет диалогическая речь, направленная на изучение не отдельных слов, а целых структур.

По результатам исследований выяснены различия в изучении немецкого языка для повседневного употребления и профессиональной направленности и описаны примеры использования профессионального языка в процессе трудовой деятельности.

## **Absract**

### **German language as the one of professional direction in VET schools**

**Anne Zass,**

*Goethe-Institut (Germany) independent teacher of German language for specialists, managers, supervisors*

**KEY WORDS:**  
communication,  
professional activity,  
work place,  
communication  
participants, training  
content

---

The article represents specific features of German language learning as a professional one in German VET schools.

The specific features and differences were outlined on the basis of conducted studies of learning German language for everyday and professional communication. One of these studies is the project «German at the working place». It was being conducted from 2007 till 2011 at Volkswagen enterprise by Germanistik Institute. The results of that study showed the another specific of language-communicative activity at work place from the one in everyday life. To form training content the main tasks are to outline the specific communication situation in the framework of future professional activity, its participants and the goal of that communication activity. The particular example of communication need is represented via occupation of “Mechatronic”. The important output of the study is that taking guidance on working communication needs, its participants and their working activity. The specific role in this process belongs to dialogue techniques aimed on learning structures but not separated words. The examples of those results are represented in the article..

---

## **References**

1. Berg, Wilhelmine, Grunhage-Monetti, Matilde, Kuhn, Christina; Svet, Anna (2013): Materialien zum Modul „Sprachdidaktische Analyse: Zur Integration gehört, Spaß, Witz, Ironie, ne Sprache, die Firmensprache (Betriebsleiter Kunststoff), Deutsch als Arbeitsplatz, Eine Fortbildungsreihe zur Zweitsprachenforderung in Betrieben, unveröffentl. Manuskript. Jena: Institut für Auslandsgermanistik / Deutsch als Fremd- und Zweitsprache.
2. Doppel, Martin G. (2010): Chunk. In: Barkowski, Hans; Krumm, Hans-Jürgen (Hrsg.): Fachlexikon Deutsch als Fremd- und Zweitsprache. Tübingen & Basel: A. Francke, 34-35.
3. Eilert-Ebke, Gabriele; Hartmann-Scheer, Ingrid (2012): Berufsorientierte Sprachen für Schüler. Skylight GmbH, www.bof-schueler.de (Zugriff: 4.4.2013).
4. Globoniat, Manuela; Müller, Martin; Rusch, Paul; Schmitz, Helen; Wertenschlag, Lukas (2005): Profile Deutsch. Lernzielbestimmungen, Kannbeschreibungen, und kommunikative Mittel. Niveau A1-A2, B1-B2, C1-C2. Berlin und München: Langenscheidt.
5. Sass, Anne; Eilert-Ebke, Gabriele (2014): Szenarien im berufsbezogenen Unterricht Deutsch als Zweitsprache, IQ Netzwerk: Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch, Hamburg
6. Sass, Anne (2013): „Wozu sprechen am Arbeitsplatz? Es wird dort ja doch nur gearbeitet!“ Szenarien im berufsbezogenen Deutschunterricht in: Kiefer; Ebing; Jung; Middeke, Berufsfeld-Kommunikation Deutsch, S. 199 – 212.
7. Tellmann, Udo; Müller-Trappet, Jutta; Jung, Matthias (2012): Berufs- und fachbezogenes Deutsch. Grundlagen und Materialerstellung nach dem Konzept von IDIAL<sup>4</sup>P. Göttingen: Universitätsverlag.
8. Weissenberg, Jens (2010): Sprachliche-Kommunikative Handlungsfelder am Arbeitsplatz. In: Deutsch als Zweitsprache, 2/2010, 13-24.
9. Weissenberg, Jens (2012): Sprachbedarfsermittlung im berufsbezogenen Unterricht Deutsch als Zweitsprache. IQ-Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch. Hamburg: Netzwerk Integration durch Qualifizierung.

УДК 377.354

## COACHING JAKO NARZĘDZIE ZWIĘKSZAJĄCE EFEKTYWNOŚĆ PRACY W KSZTAŁCENIU ZAWODOWYM

**Tomasz Kuk,**

*Prorektor, ds. Współpracy Międzynarodowej  
Wyższa Szkoła Lingwistyczna w Częstochowie*

### SŁOWA

#### KLUCZOWE:

coaching, kompetencje zawodowe, poziomy neurologiczne, samoświadomość, celowość działania

### Adnotacja.

W artykule zaproponowano innowacyjne podejście do procesu nauczania zawodowego przez zastosowanie instrumentów coachingowych. Przedstawiono rezultaty badań nad istotnymi dla rozwoju elementami budującymi przekonanie o gotowości do wykonywania zawodu. Ujawniono kluczowe wartości, które leżą u podstaw motywacji do działalności zawodowej. Zaproponowano zmianę w podejściu do początkowej fazy nauczania w szkołach zawodowych.

W szkołach zawodowych w Polsce system pracy z uczniem przypomina budowę domu bez planu. Nie ma określonego poziomu umiejętności, który pozytywnie byłby weryfikowany przez rynek pracy. Absolwenci szkół trafiając do firm i przedsiębiorstw słyszą często podobną ocenę o braku rzeczywistych umiejętności do podjęcia pracy i konieczności nauki, tym razem w praktyce, od początku. Taki stan rzeczy jednoznacznie określa niski poziom kształcenia zawodowego, który powinien ulec zmianie.

Celem niniejszego artykułu jest zarysowanie problemu i wskazanie na konieczność zastosowania podejścia coachingowego w procesie edukacji zawodowej.

Coaching jest procesem przejścia przez różne punkty widzenia siebie i swojej sytuacji, w celu wygenerowania dla poszczególnej osoby czy grupy ludzi najlepszych rozwiązań realizacji zadanego celu. To przejście od postawionego sobie pytania wychodzącego z teraźniejszości do analizy różnych odpowiedzi związanych z przyszłością, pozwalających na uzyskanie opartej na zasobach człowieka lub grupy krok po kroku zaplanowanej aktywności. To zrozumienie siebie i głębszy wgląd w przyczyny podejmowania decyzji, w których kryje się samoświadomość i celowość naszego działania. To rozwijanie umiejętności i wiedzy osoby, w celu poprawy funkcjonowania w sferze zawodowej i osobistej. Coaching definiowany jest na wiele różnych sposobów. J. Witmore pisze: „Coaching to proces, który umożliwia uczenie się, rozwój a dzięki nim poprawę wyników”. Kolejną ciekawą definicję

przytoczyć można za E. Parsloe, który stwierdza, że coaching „To proces, który umożliwia uczenie się, rozwój a dzięki nim i poprawę wyników”. Idąc dalej inny psycholog J. Caplan definiuje: „Coach jest współpracującym partnerem osoby uczącej się, pomaga jej osiągnąć cele, rozwiązywać problemy, uczyć się i rozwijać”.

Historia coachingu sięga XVI wieku. Angielskie słowo coach pochodzi od francuskiego coche, które wzięło początek od węgierskiego miasteczka Kòcs, gdzie skonstruowano prototyp pierwszego powozu. Tak nazywano później również woźnicę, a zajęcie przewożenia ludzi – coaching. Rola fiakra polegała na zadbanie o to, aby klient przemieścił się z punktu początkowego, do miejsca określonego wedle własnych życzeń. I to była jedyna jego funkcja. W 1974 r. Timothy Gallwey rozpoczął szeroką dyskusję na temat coachingu, twierdząc, że najlepszym sposobem pomocy w osiągnięciu określonego celu, jest zadawanie pytań, które skłaniają do zastanowienia się nad swoim, dotychczasowym zachowaniem, działaniem i decyzjami. Efektem tego są wnioski, które pozwalają znaleźć sposób, na osiągnięcie zamierzonych rezultatów. Oficjalnie coaching zaczęto stosować w sporcie w początku lat 80-ych w tenisie. Okazało się, że przy tym samym poziomie wyszkolenia technicznego, podobnej odporności na stres i podobnych predyspozycjach fizycznych dwóch zawodników, wygrywa ten, którego równowaga wewnętrzna jest lepsza. Ten zaskakujący sposób pracy i niesamowite efekty pozwoliły na promocję coachingu, jako rozwoju możliwości



dostępu do swoich zasobów i talentów w celu uzyskania jak najlepszych rezultatów. Śledząc rewelacyjne efekty uzyskiwane za pomocą coachingu zaczęto stosować te same metody szkoleń w sferze biznesu. Uzyskane wyniki były szokujące. Jakość pracy menadżera według (Douglas B.Allen, Dwight W. Allen, 2006) zmieniła się radykalnie poprzez lepszą komunikację, sprawniejszą organizację pracy zespołu, lepsze planowanie zadań, zgodnie z zasadą Pareto, w której dobra organizacja 20-u % zasobów ludzkich daje bardziej świadomy i samodzielny zespół, zdolny do wykorzystania swojego potencjału w co najmniej 80%.

Czy instrumenty coachingowe nie powinny, zatem być szeroko stosowane prewencyjnie już na poziomie edukacji? Nie tylko na poziomie szkolnictwa wyższego, ale znacznie wcześniej – w szkołach średnich i szkołach zawodowych? Robert Dilts (Robert Dilts, 2006r.) pisze, że nauczanie „... jest procesem pomagania ludziom w rozwijaniu zdolności i umiejętności poznawczych. Jego celem jest towarzyszenie ludziom w powiększaniu kompetencji i „zdolności myślenia”, które są ważne w danym obszarze nauki. Nauczanie w większym stopniu koncentruje się na nabywaniu ogólnych możliwości poznawczych, aniżeli na konkretnym działaniu w określonych sytuacjach.” Nauczyciel rozwijający nowe strategie myślenia i działania uzyskuje lepsze rezultaty końcowe. Prowokuje do poznawania nowych sytuacji nie koncentrując się na udoskonalaniu istniejących. Owe nowe sytuacje powstają poprzez tworzenie współzależnych spreparowanych danych, pozwalających na postawienie uczniów w nowych sytuacjach z nowymi informacjami zewnętrznymi. W ten sposób prowokowani są do silniejszego odczucia danej sytuacji i inspirowani do samodzielnego podejmowania decyzji. Nikt nie podaje gotowych rozwiązań ani przykładów takich rozwiązań dopóty, dopóki ktoś sam nie znajdzie odpowiedzi na pytania, jakie stawia dana sytuacja. Okoliczności przypominają trochę wrzucenie nieumiejącego dobrze pływać do wody. Wywołanie zdarzenia, w którym trzeba decyzję podjąć, jest jedyną ingerencją, jaką stosuje coach/nauczyciel. Naukę poprzez doświadczenia opisuje cykl Kolbego. Kolbe, amerykański teoretyk metod nauczania, podjął się prezentacji procesu uczenia się, jaki ma miejsce w całym naszym życiu, wyraźnie podkreślając praktyczny jego aspekt. Nasza

wiedza może mieć charakter długo i krótkotrwalej w zależności jak wysoki priorytet stawiamy nabywanym informacjom i jak potraktuje ją w związku z tym nasza pamięć.

Gdyby postawić pytanie: - Jakich nauczycieli pamiętamy z naszej szkoły podstawowej? zdecydowanie częściej odpowiadamy: - Tych bardziej wymagających, tych, którzy sprawiali, że odczuwaliśmy strach przed lekcją i koncentrowaliśmy całą swoją wiedzę, aby nie dać się zaskoczyć. W takim razie: - jakie zdarzenia zatarły się w naszej pamięci? Nie wiemy, bo nie pamiętamy. Jakie w niej zostały zapisane wyraźnie? – te, które związane były z emocjami. Dla naszego umysłu wszystko, co powoduje produkcję adrenaliny oznacza sytuację, w której należy zwiększyć uważność i koncentrację na bodźcach zewnętrznych. Każda nowa dla nas okoliczność, nieznane uwarunkowania, trudny do przewidzenia rozwój zdarzeń powodują takie zwiększenie uwagi. Nasza strefa komfortu definiowana, jako miejsce, w którym czujemy się bezpiecznie i pewnie, w którym nic nieoczekiwanego stać się nie może, gdzie można przewidzieć większość zdarzeń, nie pozwala na nabywanie nowej wiedzy z trwałym zapisem. Nasz system ochronny czuwający nad naszym bezpieczeństwem, każdą niepotrzebną informację wymaże z naszego umysłu tak szybko jak to tylko możliwe. Studencka definicja 3Z, (zdać, zakuć, zapomnieć) dokładnie opisuje taką sytuację. Tylko czy ktoś z nas chciałby potem na przykład takiego lekarza spotkać?

Idąc za Kolbem należy pomagać doświadczać, aby wywoływać określone stany emocjonalne. Te z kolei pomagają w analizie zaistniałej sytuacji, wyciągnięcie właściwych dla nas wniosków i zastosowanie ich w przyszłości. Kolbe wskazuje cztery etapy w swojej teorii: doświadczenie, które mamy okazję przeżyć; analiza, która pomaga nam zrozumieć, co się w danym momencie stało; wnioski, niezbędne, aby pozyskane informacje połączyć w związki przyczynowo-skutkowe; zastosowanie w życiu, aby nasza wiedza miała sens. Jak można wykorzystać ją w procesie przygotowania uczniów do zawodu? Jakie możliwości otwierają się przed każdym niosącym w warunkach szkolnych nową wiedzę? Czy w systemie szkolnictwa takie podejście w ogóle jest możliwe? Przykłady idą od innych państw, które już to zastosowały. System szkolnictwa zawodowego w Austrii jest

tak przygotowany, aby uczeń miał możliwość w 50% czasu nauki, nabyć ją w formie praktycznej. Podobnie w szkołach Niemiec. W ostatnich klasach szkoły zawodowej i technikach 40% zajęć odbywa się w środowisku, w którym ma szansę znaleźć potem pracę uczeń. To wywołanie go do praktyki powoduje ścisłą korelację z nabywaną w klasie wiedzą. Dodaje tym samym motywacji do nabywania informacji, bezpośrednio potrzebnych potem w części praktycznej. W ten sposób nadaje się sens każdemu przedmiotowi i budzi naturalne zaciekawienie możliwościami jego wykorzystania. Sytuacja przypomina naukę języka obcego z równoczesną możliwością jej weryfikacji bezpośrednio za granicą. Wyobrazić sobie można, jakie efekty może uzyskać uczeń, który uczy się angielskiego bez szans sprawdzenia nabytych umiejętności w świecie rzeczywistym? Z drugiej strony ta sama sytuacja, w której znajdujemy się w angielskojęzycznym świecie zdani tylko na siebie. Nie trzeba długo się zastanawiać, który z nich będzie miał większą motywację do pracy i samodyscyplinę do nauki. Wejść do głębokiej wody, oznacza sprawdzić swoje umiejętności, określić swoje predyspozycje i tak zweryfikowane stosować je w praktyce. Instrumentami, które zapewniają nowe spojrzenie na siebie, automotywację i zrozumienie, dokąd zmierzamy, daje w dzisiejszej nowoczesnej edukacji coaching.

Od czego rozpoczynamy budowę domu? W dziewięćdziesięciu procentach słyhać odpowiedź – od fundamentu. Jest to typowy błąd. Dom zaczyna się od planu, który dokładnie opisuje efekt końcowy, jaki chcemy uzyskać. Ilość pokoi, ich rozkład, wysokość pomieszczeń. Uwzględniamy w nim, jaki chcemy mieć za oknem widok, kiedy będziemy wstawać, odpoczywać, spożywać posiłki. Gdzie będziemy siedzieć, kiedy weźmiemy do ręki swoją ulubioną książkę, albo np. jak będzie urządzone miejsce naszej pracy naukowej. Co stałoby się gdyby rozpocząć takie działanie bez planu? Jaki końcowy efekt można by uzyskać? Ile razy dokonywać trzeba by było zmian w trakcie budowy? Jak trudno wreszcie byłoby podejmować niektóre z decyzji? Sytuacja wygląda podobnie, kiedy naszym „domem” jest przygotowanie ucznia do zawodu. Program nauczania jest jego fundamentem – nie planem, a działanie ma znamiona koła młyńskiego, które nie czerpie wody i tylko kręci się w miejscu. Wysiłki zmierzające do podniesienia

kompetencji nauczycieli i wykładowców poprzez treningi, kursy i szkolenia, są tylko częścią działań, które mogą pomóc w podnoszeniu, jakości kształcenia. Mogą, bo w obecnej formie spotykają się z negatywnym odbiorem nauczycieli. Jest ich w Polsce tak dużo, że jak twierdzą sami uczestnicy- nie ma czasu na właściwą pracę. Ich tematyka to: budowanie motywacji do nauki u uczniów, zwiększanie efektywności pracy zespołów pedagogicznych, polepszanie komunikacji w klasach, umiejętność pracy w grupie (dla uczniów i dla nauczycieli), współpraca z rodzicami w celu motywacji ucznia do pracy itp. Żadna z tych kompetencji nie pomaga w „pisanu planu budowania domu”. Uczeń wciąż jawi się przedmiotem działań, które nazywamy procesem dydaktycznym. Bez niego nie byłoby samej dydaktyki, więc jest potrzebny. Podczas zajęć z nauczycielami na temat «Zwiększanie aktywności uczniów na lekcjach», w jednej ze szkół zawodowych w Częstochowie, poproszono mnie o pokazanie prezentowanych technik coachingowych na realnej lekcji w jednej z trudniejszych klas tej szkoły. Pomimo iż nie było to częścią programu uznałem, że to dobry pomysł, aby pokazać jak działa coaching w praktyce. Po pierwszych 10 minutach spotkania, gdzie młodzież (wyjątkowo trudna i mało zainteresowana lekcją) zaczęła w połowie włączać się w tok zajęć, po kolejnych 10 minutach było to 90 % klasy. Zadawali pytania, śledzili tok myślenia, a ich uwaga była skoncentrowana na tym, co się dzieje. Potem po zajęciach omówiliśmy raz jeszcze instrumenty i możliwości, jakie daje coaching z nauczycielami. Obecnie ta szkoła przygotowuje najlepszych w województwie specjalistów w zakresie takich zawodów jak: elektryk, mechanik samochodowy, blacharz.

Budując, koncentrujemy się na efekcie końcowym, którym jawić się winien człowiek kompetentny do podjęcia zawodu, świadomy swoich umiejętności, umiejętnie stawiający priorytety i podejmujący odpowiedzialne decyzje. W konsekwencji uzyskujemy kogoś, kim sami chcemy być. Może tylko brakuje nam trochę umiejętności jak to zrobić.

W latach 2014-2015 na 200-osobowej grupie studentów studiów zaocznych, w wieku od 24-36 lat, przeprowadziłem badania ankietowe. Celem było określenie: jak są przygotowani do podjęcia zawodu i osiągnięcia sukcesu, jakie mają predyspozycje, mogące im

w tym pomóc; jak planowane działania korelują z ich życiowymi wartościami.

Do części 1 badania wykorzystane zostało Koło kompetencji – jeden z podstawowych instrumentów coachingowych. Badany miał najpierw zastanowić się i wypisać: osiem obszarów, które wpływają na osiągnięcie sukcesu zawodowego. Potem określić w skali od 0 do 10 wagę, jaką posiada dla niego osobiście dana płaszczyzna w osiąganiu rezultatu. Po opisaniu w ten sposób wszystkich obszarów trzeba było wybrać jeden, najważniejszy, z którym w pierwszej kolejności badany chciałby popracować i wzmocnić. Pytania celowo formułowane były w postaci: „Co chciałbyś wzmocnić, nad czym chciałbyś popracować, aby uzyskać to, czego oczekujesz? – zamiast – «Czego ci brakuje, czego nie posiadasz, aby osiągnąć pożądaną wynik?»». W coachingu nie pracuje się na negacjach, brakach, tylko na pozytywach i na uzmysławianiu zasobów. W wyniku końcowym uzyskano następujące dane. Obszary, które wymieniono, jako istotne w osiąganiu zawodowego sukcesu: umiejętność profesjonalnej komunikacji; organizacja pracy i zarządzanie własnym czasem; umiejętność planowania; radzenie sobie ze stresem; umiejętność bycia asertywnym; umiejętność przemówień publicznych; intuicja; techniki mediatorskie; umiejętność rozwiązywania konfliktów.

Co trzeci z badanej grupy nie potrafi w kontaktach z innymi chronić swojej strefy komfortu, poddając się bezwolnie życzeniom innych osób. Pomimo odczuwalnego obniżenia poziomu i jakości wykonywanych zadań, oraz własnych negatywnych i obniżających samoocenę odczuć bez umiejętności innej niż dotychczas komunikacji nie będzie w stanie nic zmienić. Bez względu na stosowany system nagród czy kar, co trzeci z nich nigdy nie będzie w pełni efektywnym pracownikiem. Co piąty wyraźnie odczuwa brak umiejętności walki ze stresem. Nie wie jak należy chronić siebie w sytuacjach powodujących wzrost wewnętrznego napięcia. Jest świadomy negatywnego oddziaływania, ujemnych jego skutków, pomimo to nigdy wcześniej nie miał okazji nauczyć się postępowania w takich sytuacjach. Widać wyraźnie jak dwie pierwsze grupy ściśle ze sobą są powiązane. Oznacza to, że 55% (czyli co druga osoba) ma obniżony poziom gotowości do wykonywania swojej pracy i czerpania w niej ze swoich umiejętności

i talentów. Co drugi członek zespołów pracowniczych nie jest w stanie poprawnie współpracować, komunikować się z grupą, ponieważ założone w nich emocjonalne ładunki stanowią skuteczny filtr ograniczający ich możliwości i percepcję rzeczywistości. Na trzecim miejscu pojawiło się życzenie zwiększenia umiejętności w planowaniu i zarządzaniu swoim czasem. Nadmiar zadań, skomplikowane i czasochłonne procedury, konieczność podejmowania szybkich decyzji, stawianie właściwych priorytetów – to brakujące umiejętności powodujące poczucie braku czasu.

W drugiej części badań zadano pytanie: jakie wartości są istotne i pomocne w budowaniu kariery zawodowej? Co chcemy chronić i co jest dla nas cenne, co chcemy zachować pomimo zmian, które jako proces są w rozwoju konieczne? Pisano o rodzinie, zdrowiu, samorozwoju, dzieleniu się z innymi ludźmi, o pieniądzu, jako wartości samej w sobie, o miłości, przyjaźni, wolności, akceptacji, niezależności. Następnie poproszono ich, aby dokonali porównania każdej wymienionej przez siebie wartości z inną przydzielając jeden punkt tej, która w porównaniu okaże się ważniejszą. W ten sposób każdy z uczestników dokonał priorytetyzacji swoich wartości i ostatecznie uporządkował je wg. tej, która otrzymała największą ilość punktów do tej, na którą postawił ich najmniej. Po podsumowaniu całej liczącej ponad 120 osób grupy otrzymano zestawione poniżej informacje. Na drodze do osiągnięcia zawodowego sukcesu wspierające nas i określane, jako najważniejsze są następujące wartości: kariera; rodzina; miłość; przyjacielskie pozytywne relacje; prawdomówność; obowiązkowość; sprawiedliwość; dokładność, precyzja; przyjaźń. Na pierwszym miejscu stawiamy samorozwój, spełnienie się zawodowe, karierę, która pomóc nam może w pozostałych dziedzinach jak rodzina i pozytywne relacje. Cenimy sobie prawdomówność i obowiązkowość, uznając zarazem za ważną wartość sprawiedliwe podejście do życia.

Co to oznacza? Że podporządkowujemy pozostałe wartości tej części życia, związanej z naszą zawodową samorealizacją. Jak można pomóc młodemu człowiekowi w tym zakresie na poziomie edukacji zawodowej? W celu osiągania wysokich rezultatów w nauczaniu zawodowym niezbędne jest świadome i

planowe podejście do procesu kształcenia. Zarówno ze strony dydaktyka jak i ucznia. Rezultat zawsze jest wynikiem działania. Działanie rozpoczyna się w oparciu o idee i przekonanie, co do jego sensowności. Przekonanie natomiast opiera się na tym, kim jesteśmy, jak funkcjonujemy, w jakim otoczeniu, co jest dla nas cenne, jak widzimy siebie patrząc z boku i jaką częścią całości, czyli świata, w którym żyjemy chcemy być. Pomijając fakt na rzadkość, z jaką sami dorośli zadają sobie tego typu pytania – jak młody człowiek może wykorzystać swoje zasoby, kiedy nie zdaje sobie sprawy sam, kim jest? Jakie ma predyspozycje i talenty? Marcus Buckingham w swojej książce „Wykorzystaj swoje silne strony” (Marcus Buckingham, 2008) zadaje i stara się odpowiedzieć na kluczowe pytanie: „...w jaki sposób można zastosować swoje silne strony, aby uzyskać możliwie jak największy sukces w pracy? Dlaczego nasze silne strony nie są jedynie tym, w czym jesteśmy dobrzy, a słabe strony tylko tym, w czym jesteśmy gorsi?” „Jak wykorzystać różne oznaki, by prawidłowo wskazać swoje silne strony? „ Mówi: „...wykorzystaj swoje silne strony a otworzą się przed tobą i twoją firmą nowe i niezbadane jeszcze obszary”.

Zagłębiając się dalej w procesie identyfikacji i samookreślenia ucznia, jako przyszłego pracownika powinniśmy prowokować go do zadawania sobie wielu innych jeszcze pytań. Kim jest? Do czego się nadaje? Co sprawi, że będzie chciał się poświęcić i rozwijać w takim czy innym kierunku? Jaki jest sens uczyć niewidomego jeździć samochodem, a niemego przemawiania? Celowość i właściwy dobór kierunku kształcenia młodego człowieka powinna w początkowym etapie stać się jego najważniejszym priorytetem. I w tym miejscu właśnie pojawia się coaching. To nie badanie predyspozycji zawodowych, ale wspólne z uczniem wydobycie informacji o tym, kim jest i jak chciałby w przyszłości funkcjonować, aby czuć się spełnionym i efektywnym pracownikiem. Aby mógł uzyskiwać wysokie rezultaty swoich działań bez ryzyka wypalenia zawodowego. Wspominany już wcześniej Robert Dilts (P. G. Peczeko, 2006r.) dzieli proces rozwoju człowieka i zmian, jakie w nim zachodzą opisując współzależne poziomy neurologiczne. Otoczenie, w jakim działamy, zachowania, jakie nas charakteryzują oraz

umiejętności, jakie posiadamy, aby funkcjonować w naszym środowisku. Dalej mówi o naszych przekonaniach, wartościach, jakie kształtują naszą tożsamość, misji, jaką przyjmujemy w życiu, a na końcu pojawia się nasza duchowość. To, co możemy poznać u kogoś bez trudności to środowisko, w którym funkcjonuje, zachowania, jakimi się w tym środowisku charakteryzuje oraz potrzebne do tego funkcjonowania umiejętności. Przywołując motywację, jako niezbędny czynnik w nauczaniu poznanie tych trzech elementów pozwala na głębsze dotarcie do ucznia. Traktując go, jako część, element, ogniwo niezbędne do tego, aby można mówić o edukacji obniżamy jego wartość do poziomu produkcji, w której jest traktowany jak „półprodukt”. Jaki może być wynik takiego podejścia? Część uczniów, która zrozumie i zechce podjąć naukę robi to sama z własnej woli. Pozostali markując działania skończą coś, bo „tak trzeba i nie ma innego wyboru”. Jakość pracy kierowcy, który został nim, bo „tak się złożyło”, elektryka, który robi to, co robi, bo „nie ma innego wyjścia”, nie mówiąc o innych odpowiedzialnych zawodach jak np. Lekarz, który skończył studia, bo tego chcieli rodzice, jakoś ta jawi się poniżej norm i żadne szkolenia i treningi, na które część firm wydaje pieniądze nie są w stanie tu później pomóc. Dlaczego? – ponieważ, gdzieś w początkowej fazie, ktoś zapomniał o tym by pomóc młodemu człowiekowi określić, kim chciałby naprawdę być i co robić? Sabine Dembkowski, Fiona Eldrodge, Ian Hunter, (Sabine Dembkowski, Fiona Eldrodge, Ian Hunter, 2010r.) pisze: „Kiedy poznajemy nasze przekonania rozumiemy swoje decyzje, a mając do pomocy nasze wartości łatwiej jest nam je podejmować. Szybciej ustalamy priorytety w życiu bez straty czasu na zbędne działania. Stajemy się ukształtowaną, wewnętrznie zbudowaną i gotową do działania w pełni wartościową jednostką”. Postawa świadomego i celowego podejmowania decyzji, stawiania priorytetów, zarządzania własnym uświadomionym potencjałem, działania w oparciu o przygotowany wcześniej kompleksowy plan, daje nam gwarancję na uzyskanie wysoko wykwalifikowanego i przygotowanego nie tylko teoretycznie, ale i osobowościowo pełnowartościowego człowieka. Jakaś część kadry dydaktycznej w pierwszych miesiącach kontaktów z nowymi uczniami powinna być przygotowana do takiej

pracy. Od kilku już lat w Wyższej Szkole Lingwistycznej w Częstochowie studenci pierwszego roku przez całe dwa semestry pracują nad uświadomieniem sobie swoich zasobów, a potem nad uporządkowaniem i wzmocnieniem swojego potencjału. W końcowej fazie wszyscy inni dydaktycy mówią o całkiem innej, jakości pracy z takimi grupami. Są zmotywowani do działania, zdyscyplinowani i chętni do nauki. Obowiązkowo podchodzą do umawianych terminów i nie ma z nimi żadnych problemów. Są zdziwieni różnicą pomiędzy tą uczelnią a innymi o podobnym profilu szkołami. Gordon Dryden, Jeanette Vos w swojej książce „Rewolucja w uczeniu” (Gordon Dryden, Jeanette Vos, 2000) podjęli się ogromnego zadania jakim było zgromadzenie danych na temat nowych możliwości rozwoju człowieka (w wielu dziedzinach nauki).

Przytaczają szczegółowe dane na temat przeprowadzonych eksperymentów w wyniku, których nawet jednostki uznane za przeciętne mogą okazać się ponadprzeciętnymi.

Z tego też względu mówiąc za żyjącym w starożytności greckim uczonym Plutarchem: „Umysł ludzki nie jest naczyniem, które należy napełnić, lecz ogniem, który trzeba rozniecić”, to od nas samych zależy, czym uczynimy swoją misję kształcenia w szkołach zawodowych i po jakie zechcemy sięgnąć instrumenty, aby w końcowym rozliczeniu móc z pełnym spokojem powiedzieć, że pomogliśmy kolejnej grupie młodych ludzi stać się potrzebnymi, niezastąpionymi i efektywnymi w działaniu osobami, dążącymi konsekwentnie do zaplanowanego na wiele lat na przód zawodowego celu.

#### Bibliografia:

- |   |  |
|---|--|
| 1. Douglas B. Allen, Dwight W. Allen. Coaching-formuła 2+2. - Wydawnictwo: studio EMKA, Warszawa, 2006.           | 4. Robert Dilts. Od Przewodnika do Inspiratora czyli Coaching przez Duże "C". - Warszawa : Wydawnictwo PINLP G. Peczeko, 2006. |
| 2. Marcus Buckingham. Wykorzystaj swoje mocne strony. - Wydawnictwo: MT Biznes, 2008.                             | 5. Gordon Dryden, Jeanette Vos. Rewolucja w uczeniu. - Wyd. Moderski i S-ka, 2000.   |
| 3. Sabine Dembkowski, Fiona Eldrodge, Ian Hunter. Coaching kadry kierowniczej. – Wydawnictwo PWN, Warszawa, 2010. | .  |

#### Реферат

#### Коучинг як інструмент підвищення ефективності роботи в сфері профтехосвіти

**Томаш Кук,**

*проректор з питань міжнародного співробітництва Вищої лінгвістичної школи м. Ченстохова (Польща), магістр*

#### **КЛЮЧОВІ СЛОВА:**

коучинг, професійна компетентність, логічні рівні, самосвідомість, цілеспрямовані дії

У статті пропонується інноваційний підхід до процесу професійної освіти за рахунок використання інструментів коучингу.

Автор статті звертає увагу на зміну ролі педагога професійної школи в сучасних умовах. Зокрема: викладач повинен розвивати здатність до навчання, нові стратегії мислення і дії, отримуючи, таким чином набагато кращі кінцеві результати; провокувати, стимулюючи пошук нових рішень, не фокусуючись на покращенні існуючих. Викладач повинен створювати та моделювати нові для учнів ситуації, подаючи нову інформацію. До того ж, сучасний викладач має надихати студентів професійно-технічних навчальних закладів до вироблення власних рішень, щоб в майбутньому професійному житті учень став професіоналом високого класу, який здатен приймати самостійні рішення бути відповідальним за свої вчинки. Ми вважаємо, що застосування коучингових інструментів (таких як зміна метапозиції, використання піраміди Ділтса, постановка провокуючих та поглиблюючих питань) може бути застосоване в усіх процесах та функціях викладача професійно технічної освіти.

Результати досліджень, які проходили із застосуванням самостійної оцінки студентами їх сильних і слабких сторін, які можуть вплинути на їх готовність до навчання і в майбутньому, професійного виконання завдань - представлені в статті. Дослідження виявило, що одній третині досліджуваної групи важко вступати в комунікацію з іншими людьми, для захисту своєї зони комфорту, для них характерна пасивна покора іншим. Кожен п'ятий не здатен опиратися стресам. 55% студентів має знижений рівень готовності виконувати свою роботу. Кожен другий член групи не в змозі належним чином співпрацювати з іншими членами групи. Третина досліджуваної групи виявила бажання покращити навички

планування і управління своїм часом. Як показало опитування, надлишкові завдання, складні і трудомісткі процедури, необхідність швидко приймати рішення, розставляти пріоритети при виконанні завдань, викликають відчуття нестачі часу та демонструють відсутність навичок ефективного планування.

У статті пропонується зміна в підході до початкової фази навчання в професійно-технічних навчальних закладах. Для вирішення поставлених завдань (підвищення мотивації студентів до навчання, підвищення їх професійної компетентності, усвідомлення сильних сторін) студентам рекомендуються коучингові інструменти та підходи, індивідуальна та групова робота. Саме коучингові інструменти здатні підвищити мотивацію до навчання.

---

### Absract

### Coaching as an instrument of work efficiency increasing in VET field

**Tomasz Kuk,**

*Pro-rector on international cooperation of higher linguistic school  
Czestochowa (Poland), master's degree*

#### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

coaching, professional  
competency,  
neurological levels, self  
awareness,  
purposefulness action

The article proposes an innovative approach to the process of vocational education through the use of instruments of coaching.

The article pays attention to the changing role of the teacher of vocational school in modern conditions. Specifically: on the counterweight of the approach to the student, the teacher should develop ability to learn, new thinking strategies and actions thus obtaining a much better end results; provoke to meet new situations not focusing on improving existing ones. The teacher should get it through the creation and modeling situations to place students in new situations with new external information. Besides modern teacher should provoke a stronger feeling of the situation and inspire students of vocational schools to make their own decisions, giving them the opportunity to get in the end the professional who is able to make independent and responsible decisions in their professional work. We believe that the instruments of coaching (changing of optics, using the Dilt's pyramid, provocative and deepen questions) allow the implementation of all the above assumed tasks and functions of a modern teacher in vocational education and training.

The results of research which dealt with students' self estimation of their strengths and weaknesses which should effect their willingness to learn and in the future – their professional performance – are presented in the article. It is find out that one third of the study group can not deal with others to protect their comfort zone, passively submitting to the wishes of others. Every fifth clearly lack the ability to fight stress. 55% of students has a reduced level of readiness to perform their work and enjoy it with their skills and talents. Every other member of the group is not able to properly work together to communicate with the group, as established in their emotional charges are an effective filter limiting their ability and perception of reality. The third place represents the wish to increase skills in planning and managing their time. As it was explored, excess task, complicated and time-consuming procedures, the need to make quick decisions, putting the right priorities - the missing skills that cause a sense of lack of time.

The article proposes a change in the approach to the initial phase of teaching in vocational schools. To solve the set tasks (increase of students' motivation to learn, increase of their professional competence, their awareness of their own strengths, their resources, which are the basis for efficiency and for better results) it is proposed to the students of the first year of teaching in vocational schools to work on the realization of its features, and then the rearrange and strengthen their potential using individual and group work on the basis on coaching philosophy, approach and tools. And this means that students are motivated to act, disciplined and have willingness to learn.

---

### References

1. Douglas B.Allen, Dwight W. Allen. Coaching-formuła 2+2. - Wydawnictwo: studio EMKA, Warszawa, 2006.
2. 2. Marcus Buckingham. Wykorzystaj swoje mocne strony. - Wydawnictwo: MT Biznes, 2008.
3. 3. Sabine Dembkowski, Fiona Eldrodge, Ian Hunter. Coaching kadry kierowniczej. – Wydawnictwo PWN, Warszawa, 2010.
4. Robert Dilts. Od Przewodnika do Inspiratora czyli Coaching przez Duże "C". - Warszawa : Wydawnictwo PINLP G. Peczeko, 2006.
5. Gordon Dryden, Jeanette Vos. Rewolucja w uczeniu. - Wyd. Moderski i S-ka, 2000.

## ВИМОГИ ДО АВТОРІВ

Збірник наукових праць "Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка" містить такі розділи: теоретичні та методичні основи розвитку професійно-технічної освіти; модернізація змісту професійної підготовки кваліфікованих робітників; інформатизація професійно-технічної освіти; методичні засади розвитку професійної освіти і навчання; зарубіжні та історичні аспекти розвитку професійної освіти і навчання.

До збірника приймаються лише наукові статті методологічного, дидактичного, методичного та експериментального характеру, в яких висвітлюються результати наукових досліджень (із статистичною обробкою даних), що мають теоретичне і практичне значення, є актуальними для професійно-технічної освіти й раніше не публікувалися. Стаття має бути побудована в логічній послідовності, без повторень і граматичних помилок, із чіткими формулюваннями, насичена фактичним матеріалом, містити огляд наукових досліджень учених та сучасного стану проблеми, постановку завдань, методик (методологію), результати досліджень, їх обговорення, висновки й список літератури.

**Наукові статті, надіслані до друку, повинні супроводжуватися:** витягом із протоколу засідання лабораторії про рекомендацію статті до друку; рецензією (для аспірантів та докторантів); ключовими словами й авторським резюме – реферуванням (українською, російською та англійською мовами чи іншою мовою – для зарубіжних авторів).

У лівому кутку чільної сторінки – індекс УДК. Посередині великими літерами – заголовки статті. У правому кутку – курсивом: прізвище, ім'я та по батькові (повністю, без скорочень) автора статті; ступінь, звання, посада, установа. Обсяг наукової статті 8–12 повних сторінок.

**Увага! Статті з використанням комп'ютерного українського перекладу не приймаються.**

Текст повинен бути набраний у редакторі Microsoft Word шрифтом Times New Roman, кегль – 14, для таблиць – 12. Поля таких розмірів: ліве – 30 мм, праве, верхнє та нижнє – 20 мм. Міжрядковий інтервал – 1,5. Абзац – 1,25 мм.

У статті не повинно бути зайвих недрукованих символів.

Не використовувати примусовий та ручний перенос слів. Автоматично встановити заборону "вісячих" рядків. Не встановлювати відступ (абзац) першого

рядка табуляцією або кількома проміжками. Сторінки повинні бути пронумерованими. Посилання на використану літературу в тексті, формули, таблиці, рисунки, схеми, графіки виконуються згідно з вимогами.

Посилання в тексті на джерела треба зазначати порядковим номером за переліком посилань, виділеним двома квадратними дужками. Якщо використовують відомості, матеріали з монографій, оглядових статей, інших джерел з великою кількістю сторінок, тоді в посиланні необхідно точно вказати номери сторінок, ілюстрацій, таблиць, формул з джерела, на яке дано посилання.

Авторське резюме (реферування) виконує функцію незалежного від статті джерела інформації.

**Авторське резюме має бути:** інформативним (не містити загальних слів); оригінальним (не бути калькою анотації); змістовним (відображати основний зміст статті і результати досліджень); компактним, але не стислим (обсягом 230–250 слів).

**Назва організації та відомства.** Відсутність інформації з афіліювання авторів або неправильні, неповні дані призводять до втрати даних у профілях авторів та організацій, створенню множинних профілів, втрати даних про публікації.

Правильний варіант – повна, перекладна, офіційно прийнята назва організації із вказівкою відомства та повна юридична адреса. Обов'язково надати й англійською мовою.

### **Вимоги до електронної копії статті.**

1. Електронна копія матеріалу подається на USB-флеш-накопичувачі або компакт-диску з наданням роздрукованого примірника статті.

2. Для тексту потрібно використовувати формат MS Word (doc, docx).

3. Рисунки, виконані за допомогою програмних пакетів математичної та статистичної обробки, повинні бути конвертовані у графічні формати EPS і TIFF.

4. Відповідальність за достовірність інформації в наукових статтях, надрукованих журналом, несе автор.

Авторський оригінал статті має бути завершеним, підписаним автором і не може доопрацьовуватись після прийняття його редакцією. Автор не має права передавати в інші видання статтю, прийняту редакцією та ухваленою редакційною колегією до друку.

**Включення статтей до збірника "Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка" здійснюється відповідною незалежною експертизою.**

# *Scientific Herald*

OF THE INSTITUTE OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING OF THE NATIONAL  
ACADEMY OF PEDAGOGICAL SCIENCES OF UKRAINE. VOCATIONAL PEDAGOGY

**№ 11'2016**

*Contents*  
**Part I**

**THEORETICAL AND METHODOLOGICAL BASIS VOCATIONAL EDUCATION AND  
TRAINING DEVELOPMENT**

**Valentyna Radkevych**

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL BASIS VET DEVELOPMENT:  
RESULTS, PROBLEMS, PROSPECTIVE.....5

**Valeriy Orlov**

THE FORMATION OF STUDENTS' CIVIC CONSCIOUSNESS AND IDEAS  
ABOUT CAREER AT VOCATIONAL SCHOOLS.....23

**Vasiliy Yagupov**

PUPILS' SUBJECTIVITY AS BASIC DETERMINANT OF DISTANT TRAINING IN VET SYSTEM.....29

**Volodymyr Yurzhenko**

SYNERGETIC PARADOXES OF LIFE AND EDUCATION IN THE INFORMATIONAL DIMENSION.....37

**Svitlana Kravets**

PSYCHO-PEDAGOGICAL BASIS OF FUTURE SKILLED WORKERS' PROJECT ACTIVITY.....44

**Part II**

**CONTENT MODERNISATION OF QUALIFIED WORKERS PROFESSIONAL  
TRAINING**

**Hanna Romanova**

PROJECT TECHNOLOGIES USE AS A WAY OF FORMING PERSON-DEVELOPMENT  
ENVIRONMENT IN A VET SCHOOL.....54

**Larysa Petrenko**

E-PORTFOLIO: FROM PROFESSIONAL TRAINING TECHNOLOGY TO SELF-PROMOTION  
ONE AT THE LABOUR MARKET.....63



<b>Valentyna Svystun</b>	
MARKETING MANAGEMENT OF A VET SCHOOL COMPETITIVENESS.....	72
<b>Mark Weintraub</b>	
VOCATIONAL TRAINING CONTENT DESIGN.....	80
<b>Oleksandra Borodiencko</b>	
PROGNOSTICATION OF COMPANIES' PERSONNEL ACTUAL COMPETENCIES AS A PEDAGOGICAL PROBLEM.....	88
<b>Oleksandr Radkevych</b>	
LEGAL COMPETENCE FOR VET SCHOOLS PEDAGOGICAL WORKERS' COPYRIGHT PROTECTION: INTERNATIONAL ASPECT.....	96
<b>Svitlana Alekseeva</b>	
MODERN FORMS OF FUTURE DESIGNERS PREPARATION TO THEIR PROFESSIONAL CAREER DEVELOPMENT.....	103
<b>Nadiia Rozina</b>	
SOCIO-LEGAL COMPETENCE FORMING MODEL FOR FUTURE QUALIFIED WORKERS IN VET SCHOOLS.....	107
<b>Natalia Kulalaieva</b>	
SAFETY CULTURE AS A CONDITION FOR IMPLEMENTATION OF FUTURE BUILDERS' PROFESSIONAL IDENTITY.....	115
<b>Ihor Kovalenko</b>	
FORMATION OF FUTURE SPECIALISTS TECHNICAL COMPETENCE IN WOODWORKING TECHNOLOGICAL AND PROFESSIONAL EDUCATION.....	123

### Part III

#### FOREIGN ASPECTS OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING DEVELOPMENT

<b>Walentyna Łozowiecka</b>	
PODSTAWY ROZWOJU MOTYWACJI OSIĄGNIĘĆ CZŁOWIEKA.....	130
<b>Anne Sass</b>	
«ES FÄNGT SCHON BEIM BEGRÜßEN AN» DEUTSCHUNTERRICHT AN BERUFSBILDENDEN SCHULEN.....	137
<b>Tomasz Kuk</b>	
COACHING JAKO NARZĘDZIE ZWIĘKSZAJĄCE EFEKTYWNOŚĆ PRACY W KSZTAŁCENIU ZAWODOWYM.....	144
<b>Requirements to authors.....</b>	151
<b>Contents.....</b>	152

**Научный вестник Института профессионально-технического образования НАПН Украины. Профессиональная педагогика** : сб. науч. трудов : Вып. 11 / Ин-т проф.-тех. образования НАПН Украины; [ред. кол. : В. А. Радкевич (председатель) и др.]. – К. : Милениум, 2016. – 154 с.

**ISSN 2223-5752**

В сборнике освещены теоретические и методические основы развития профессионального образования и обучения в рыночных условиях; обозначены современные подходы к формированию будущих квалифицированных рабочих как субъектов учебной и квазипрофессиональной деятельности на производстве; обосновано применение инновационных педагогических технологий в формировании личностно-развивающей среды профессионально-технических учебных заведений; определены психолого-педагогические основы подготовки будущих квалифицированных рабочих к проектной профессиональной деятельности; раскрыты особенности маркетингового управления конкурентоспособностью профессионально-технических учебных заведений в условиях региональных рынков труда; определена роль информационно-коммуникационных технологий в развитии аналитической компетентности руководителей профессионально-технических учебных заведений; проанализирован международный аспект правовой компетентности по охране авторского права педагогов профессиональной школы.

Для научных, научно-педагогических, педагогических работников ВУЗ, ПТУЗ, структурных учебных подразделений предприятий, институтов последилового педагогического образования, научно (учебно)- методических центров ПТО, аспирантов, докторантов.

**Scientific Herald of the Institute of Vocational Education and Training of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine. Vocational pedagogy** : collection of researches: 11<sup>h</sup> ed. Editorial board : Institute of Vocational Education of NAPS of Ukraine ; [V. O. Radkevych (head) et al]. – Kyiv : Milenium, 2016. – 154 p.

**ISSN 2223-5752**

The collection of scientific articles highlights theoretical and methodological basis for VET development under market conditions; outlines modern approaches to forming future qualified workers as subjects of training and quaziprofessional activity; ground the use of innovative pedagogical technologies for person-development environment creation in a VET school; defines psycho-pedagogical basis for future qualified workers preparation to their project professional activity; envisages specific features of VET schools competitiveness marketing management under local labour market conditions; defines the role of ICT for VET schools Heads analytical competence development; analyses international aspect of legal competence on VET school teachers copyright protection.

For scientists, scientific-pedagogical and pedagogical personnel of universities, VET institutions, educational structural subdivisions of enterprises, institutes of further pedagogical education, scientific and training-methodological VET centers, graduate student, doctoral candidate.

Наукове видання

## **Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка**

**Збірник наукових праць  
Випуск № 11**

Технічний редактор – Людмила Майборода  
Переклад англійською – Сніжана Лей

Підписано до друку 14.04.2016. Формат 60×84/8  
Папір Lazer Copy. Друк дублікатор. Гарнітура Times New Roman.  
Умов. друк. арк. 12. Тираж 300 прим. Замовлення № 3

Видавець і виготовлювач: видавництво «Міленіум».  
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи  
до державного реєстру видавців, виготівників  
і розповсюджувачів видавничої продукції  
ДК за №535 від 19.07.2001 р.  
м. Київ, вул. Фрунзе, 60  
тел. 501-52-49, 462-51-52, 222-74-35